INHALT


DECONSTRUCTION WORKER
CLUB-MATE

EDITORIAL

Gewerkschaften suchen Auswege aus der Globalisierungsfalle, aus internationaler Konkurrenz und Lohndumping. Was getan werden müsste, ist schnell umrissen: effektive internationale Strategien entwickeln, sich aus den Beschränkungen der Tarifkämpfe lösen und Gegenmacht entwickeln auf den zentralen Feldern neoliberaler Angriffe: Privatisierung, Kürzungspolitik und Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen. Politische Bündnisse müssten geschmiedet werden, die über den betrieblichen Rahmen hinausweisen und gewerkschaftliche Kämpfe nicht auf Erwerbsarbeit beschränken: Arbeitsverdichtung, Zeitstress, Rente, Gesundheit – hier gilt es, die Macht zur Regulierung zurückzugewinnen. Doch das politische Alltagsgeschäft ist kompliziert, die Bedingungen sehr unterschiedlich, ungleich eingebunden im Krisenkorporatismus driften die Interessen auseinander – zwischen Exportindustrien und sozialen Dienstleistungsbereichen, Kernbelegschaften und Prekären. Insbesondere die Gewerkschaften in den Exportindustrien sind zerrissen zwischen ihrer Kritik an neoliberaler Kürzungspolitik und den Vorteilen, die die Einbindung in deutsches Krisenmanagement auf Kosten anderer schafft.

Im November 2012 hatte der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) zu europaweiten Aktionstagen aufgerufen. Die Beteiligung in Deutschland blieb spärlich – eher ein »ohrenbetäubendes Schweigen« (*WOZ*, 13.12.2012). Ernstgemeinte Anstrengungen, die brutale Kürzungspolitik zu blockieren, gab es kaum. Doch wundert das? Die Versuche, europäische Sozialstandards durchzusetzen, sind gescheitert, und der Kampf gegen eine zunehmend neoliberal verfasste EU wurde ein ums andere Mal verloren. Eine unabhängige, mobilisierungsfähige europaweite Struktur gibt es nicht. In der Krise lässt sich gegen nationale Standortlogik

noch schwerer andenken als sonst. In den südeuropäischen Ländern ist sie für die Gewerkschaften zur Existenzfrage geworden. »Schuldenbewältigung« und der Druck sozialer Bewegungen wie der »Empörten« zwangen die Gewerkschaften, neue Formen der Gegenwehr zu entwickeln. Dass jetzt über Grenzen hinweg gemeinsame Kritik und Aktionen entstehen, lässt hoffen: auf einen neuen Aufbruch und neuen Widerstand.

Wie könnten zeitgemäße politische Strategien der Gewerkschaften aussehen? Welche Alternativen zum neoliberalen Europa können sie anbieten? Hans-Jürgen Urban fordert, die Gewerkschaften sollen sich auf eine europäische Mosaik-Linke orientieren. Eine Zusammenarbeit mit sozialen Bewegungen kann politische Durchsetzungskraft erzeugen und die Gewerkschaften erneuern. Doch vieles bleibt dabei unklar: Wo sind die europäischen sozialen Bewegungen? Wer bringt die Forderungen von Bewegungen und Gewerkschaften in die Parlamente? Die organisierte Linke in Italien ist geschwächt aus den Wahlen gekommen, in Spanien findet sie eine neue Stärke. Das Feld ist uneben, der Boden schwankt, es müssen Formen der Kommunikation erst entwickelt werden. Und: Wer in Gewerkschaften öffnet die Ohren für diesen Ruf, sich aufs europäische Mosaik zu beziehen?

Aber es entsteht auch neues: In vielen Bereichen werden Beschäftigte aktiv, mit denen niemand gerechnet hatte: Frauen im Einzelhandel, Erzieherinnen, Pfleger und Krankenschwestern. Neue Kampfformen, neue Streikkultur, neue Erfahrungen von Demokratie im Streik. Wichtige Auseinandersetzungen finden in den letzten Jahren im Bereich sozialer Dienstleistungen statt, unverbunden noch, aber teils in originellen Bündnissen zwischen Beschäftigten und den von ihrer Arbeit Abhängigen. Diese Kämpfe können leicht verallgemeinert werden, weil sie Allgemeines thematisieren: den Anspruch auf ein gutes Leben. Sie zeigen, was es uns kostet, wenn wir das Öffentliche aushöhlen, statt es zum alltäglichen Erleben von Demokratie zu machen, sind Vorbild, weil dort der Reichtum allen zu gute kommt. Hier liegen Ansätze einer (Re-)Organisierung, die Kämpfe um Arbeitsverhältnisse mit solchen um ein gutes Leben verknüpfen, Ansprüche an gute Arbeit mit einem Umbau von Zeitregimen, Geschlechterverhältnissen und einer sozial-ökologischen Transformation. Für die Gewerkschaften kann im Bezug auf das Allgemeine, auf das politische Mandat eine Stärke liegen. Gestaltungsmacht wird zurückgefordert und erobert. Wie das gehen kann, wollen wir diskutieren.

EINGEBUNDEN

JENSEITS DES KRISENKORPORATISMUS

HEINZ BIERBAUM

Am 14. November 2012 fand ein europaweiter Streik- und Aktionstag gegen die europäische Kürzungspolitik und den Fiskalpakt statt. Erstmals hatte der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) zum Generalstreik und zu Aktionen aufgerufen und damit eine deutliche Wende in der europäischen Gewerkschaftspolitik markiert. Diese war bislang wenig bewegungsorientiert, sondern stark institutionell geprägt gewesen.

Gestreikt wurde in Griechenland, Zypern, Portugal, Spanien und Italien. In anderen Ländern kam es zu Kundgebungen, Demonstrationen und Solidaritätsaktionen. Der Protest gegen eine europäische Politik, die sozial verheerende Auswirkungen hat und ein direkter Angriff auf Arbeits- und Gewerkschaftsrechte ist, wird nicht nur von Gewerkschaften getragen, sondern insbesondere von sozialen Bewegungen und linken Parteien, die zum Teil erst im Verlauf dieser Proteste entstanden sind. Die Gewerkschaften sind allerdings ein wesentlicher Bestandteil, und sie sind in der

Lage, Massen zu mobilisieren. Insbesondere natürlich in den Ländern, die von der Krise besonders betroffen sind – wie Griechenland, Portugal oder Spanien.

Das Bild eines neuen gewerkschaftlichen Widerstands in Europa ist jedoch getrübt: Die deutschen Gewerkschaften standen weitgehend abseits. Ihr »Schweigen war ohrenbetäubend«, kommentierte die Schweizer *Wochenzeitung* (WOZ, 13.12.2012). Zwar hatte auch der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) sich dem Aufruf des EGB angeschlossen, doch eine aktive Teilnahme der gewerkschaftlichen Organisationen blieb aus. Sicher, es gab eine ganze Reihe von Solidaritätsaktionen, an denen auch gewerkschaftliche AktivistInnen und lokale Gewerkschaftsgliederungen beteiligt waren. Von einer wirklichen Mobilisierung konnte aber keine Rede sein. Ähnlich war dies auch bei den Aktionstagen von *Blockupy* im Mai letzten Jahres in Frankfurt: Bei dieser mit 30 000 TeilnehmerInnen bislang größten Demonstration gegen die europäische Krisenpolitik in Deutschland waren nur die GEW und Teile von ver.di präsent. Von den großen Gewerkschaften bemüht sich eigentlich nur ver.di, die europäische Protestbewegung aktiv zu unterstützen. Darüber hinaus sind es vor allem Gewerkschaften wie NGG oder IG BAU, in deren Organisationsbereichen prekäre Arbeitsverhältnisse besonders ausgeprägt sind. Der Erfolg ist bescheiden, wie etwa der relativ geringe Zuspruch bei der »Drei-Länder-Woche« zeigt, einer gemeinsamen Veranstaltung der österreichischen Gewerkschaft der Privatangestellten, der schweizerischen Gewerkschaft UNIA und ver.di zum Zusammenhang von Krise und Steuerpolitik.

RISKANTE STRATEGIE

Vorherrschend ist eine Politik, die zur Bekämpfung der Krisenfolgen eher auf betriebliche Bündnisse mit Unterstützung des Staates setzt als auf Protest. Vor allem die IG Metall verfolgt diese Strategie. Auf dem Höhepunkt der Krise 2008 und 2009 gelang es mit Hilfe ausgeweiteter Kurzarbeiterregelungen und darauf basierenden betrieblichen Vereinbarungen, Entlassungen großen Stils zu vermeiden (vgl. *LuXemburg* 2/2011). Zu Recht wird diese Politik als »Krisenkorporatismus« bezeichnet. Hans-Jürgen Urban (2012) unterscheidet zwischen Sozial-, Wettbewerbs- und Krisen-Korporatismus. Gemeinsam ist ihnen, dass sie sich der Wettbewerbslogik der kapitalistischen Organisation der Wirtschaft unterordnen. In der IG Metall wird damit eine Politik fortgesetzt, die bereits 1996 mit dem *Bündnis für Arbeit* begonnen wurde. Diese war insofern ein Dammbruch, als hier einer Auffassung der Weg bereitet wurde, dass Zugeständnisse bei Lohn, Arbeitszeiten und Tarifstandards zur Schaffung von Arbeitsplätzen führten. In Krisenzeiten, wenn Verunsicherung und Angst um den Arbeitsplatz um sich greifen, sind solche Vorstellungen besonders wirksam. Und tatsächlich gelang es

HEINZ BIERBAUM war schon ›Mosaiklinker‹, als es den Begriff noch gar nicht gab. Neben seiner Tätigkeit als Professor an der Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes sitzt er im geschäftsführenden Parteivorstand der LINKEN, ebenso wie im saarländischen Landtag. Er ist Mitglied der IG Metall und bei attac. An all diesen Orten treibt er unter anderem das Projekt der Wirtschaftsdemokratie voran.

mit dieser Politik Beschäftigungseinbrüche zu vermeiden. Vielen gilt dies auch als Beweis der Überlegenheit des Modells deutscher industrieller Beziehungen, insbesondere einer konsensorientierten Mitbestimmungspolitik.

Ob dies wirklich ein Erfolgsmodell sein kann, ist fraglich. Trotz Anerkennung der beschäftigungspolitischen Erfolge dürfen die Defizite nicht übersehen werden: Die Beschäftigungssicherung erfasste nur die Stammbelegschaften, nicht Leiharbeiter oder befristete Arbeitsverhältnisse. Man muss nicht unbedingt Lenins These von der Arbeiteraristokratie bemühen, um festzustellen, dass die Klasse der Lohnabhängigen zunehmend gespalten ist: etwa zwischen Kern- und Randbelegschaften, zwischen den noch gut verdienenden Facharbeitern in einem Teil der Autoindustrie und den vorwiegend prekär Beschäftigten, vorzugsweise in den Dienstleistungsbereichen. Die Politik der IG Metall kommt in erster Linie dem besser gestellten Teil der Arbeiterklasse zugute, auch wenn ihre Bemühungen, die Situation von LeiharbeiterInnen zu verbessern, keineswegs verkannt werden sollen.

Vor allem aber ist diese Politik an materielle Voraussetzungen gebunden, die zumindest europaweit nicht gegeben und auch für Deutschland selbst fragwürdig sind. Sie kann nur erfolgreich sein, wenn eine insgesamt wachsende Wirtschaft unterstellt und die Krise selbst als vorübergehende Konjunkturkrise betrachtet wird. Das nehmen offensichtlich diejenigen an, die das Krisenmanagement der IG Metall nicht nur als vorübergehenden, sondern als nachhaltigen Erfolg bewerten – ohne Notwendigkeit der Veränderungen von Strategie oder Produktionsmodell.

Im Vergleich zu anderen europäischen Ländern ist die Wirtschaft in der BRD ziemlich robust. Dies ist auf die Erfolge im Export zurückzuführen, die ihrerseits mit Lohnstückkostenvorteilen und der spezifischen Verfassung der deutschen Industrie zusammenhängen. Zu Recht wird selbst von internationalen Organisationen wie dem IWF die Lohnentwicklung in der BRD beklagt, die zu erheblichen Konkurrenzvorteilen führt und damit für die europäische Entwicklung außerordentlich schädlich ist. Das deutsche Lohndumping – Folge einer zurückhaltenden gewerkschaftlichen Lohnpolitik, der Hartz IV-Gesetzgebung und der Ausweitung der prekären Arbeitsverhältnisse – ist mehr als ein Ärgernis. Es behindert die europäische Integration. Allerdings wäre es zu kurz gegriffen, nur die Lohnentwicklung für die Wettbewerbsstärke verantwortlich zu machen. Auch die stoffliche Seite der Produktion, das technische und organisatorische Niveau der Industrie und ihr Produktivitätsniveau müssen berücksichtigt werden.

Die wirtschaftliche Entwicklung in der Bundesrepublik eröffnet also durchaus Spielräume für Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene und damit für Maßnahmen zur Milderung der Krisenfolgen. Mit nachlassender wirtschaftlicher Entwicklung werden diese jedoch geringer – schon allein deshalb, weil die Bundesregierung mit ihrer europaweit durchgesetzten Kürzungspolitik für eine sinkende Nachfrage sorgt. Dies trifft auch die deutsche Wirtschaft, gehen doch über 40 Prozent der Exporte in Länder der EU. Zwar kann gegenwärtig die nachlassende europäische Nachfrage durch Exporte insbesondere nach Asien ausgeglichen werden. Ob dies von Dauer sein kann, ist



Stellwerk,
Kecko/flickr

umstritten, zumindest ist dies eine riskante Politik. Ganz sicher ist es keine Strategie für ein solidarisches Europa.

In dieser Hinsicht erweisen sich Krisenmanagement und Krisenkorporatismus als verhängnisvoll. Sie verstärken die ohnehin enormen wirtschaftlichen Ungleichgewichte, wie sie sich in Handels- und Leistungsbilanzen ausdrücken. Zudem lässt sich diese Form von Gewerkschaftspolitik nicht auf die von der Krise besonders betroffenen Länder übertragen. Sie schwächt vielmehr den gewerkschaftlichen Widerstand auf europäischer Ebene.

POLITISCHES MANDAT

Ohne Frage ist es Aufgabe gewerkschaftlicher Politik, sich bietende betriebliche Spielräume zur Abmilderung der Krisenfolgen und zur Sicherung der Beschäftigung zu nutzen. Eine Beschränkung darauf greift jedoch zu kurz, kann dem grundsätzlichen Angriff auf die sozialen Errungenschaften sowie auf Arbeits- und Lebensbedingungen der Beschäftigten nichts entgegensetzen. Gewerkschaften müssen für eine Richtungsänderung der Politik eintreten und dazu beitragen, die Ursachen der Krise zu bekämpfen. Mit anderen Worten: Sie müssen ihr aus der Wahrnehmung der Interessen der abhängig Beschäftigten resultierendes politisches Mandat wahrnehmen.

Zunächst heißt dies: Verständigung über den Charakter der europäischen Krise. Es dürfte auch in den Gewerkschaften unbestritten

sein, dass es sich nicht um eine Staatsschuldenkrise, sondern um eine Banken- und Finanzmarktkrise handelt, die erhebliche Auswirkungen auf die »Realwirtschaft« hat. Die eigentlichen Krisenursachen liegen jedoch tiefer. Sie sind in der spezifisch kapitalistischen Entwicklung selbst begründet und stehen im Zusammenhang mit der strukturellen Überakkumulation, nicht zuletzt des finanziellen bzw. fiktiven Kapitals, das keine ausreichend profitablen Anlagemöglichkeiten findet und daher auf die »Bahn der Spekulation« (Marx) gedrängt wird (vgl. Candeias/Rilling 2009). Diese Entwicklung wurde und wird von der Politik durch Deregulierung der Finanzmärkte unterstützt.

Vor diesem Hintergrund wird deutlich, dass zur Bekämpfung der Krise mehr als betriebliche Vereinbarungen und staatliche Hilfen notwendig sind. Ohne Regulierung der Finanzmärkte und Reorganisation des Bankwesens, ohne eine grundlegend andere Verteilungspolitik mit deutlich höherer Besteuerung großer Vermögen und einer wesentlichen Stärkung der Masseneinkommen und ohne eine aktive Wirtschaftspolitik mit öffentlichen Investitionsprogrammen auf europäischer Ebene wird sich die Krise nicht lösen lassen. Für die Gewerkschaften heißt dies, dass sie nicht beim Krisenkorporatismus stehen bleiben können, sondern die Gestaltung der gesamtwirtschaftlichen und gesamtgesellschaftlichen Entwicklungen im Blick haben müssen. Würden sie ihre eigene Argumentation ernst nehmen, die Krise könne nicht durch die Märkte gelöst werden, müsste sich gewerkschaftliche Strategie aus der Befangenheit der Wettbewerbslogik lösen, wie sie korporatistischer Politik innewohnt. Seit Jahren ist eine starke Verbetrieblichung festzustellen: Die betrieblichen Interessen dominieren die gewerkschaftliche Politik, was sich auch in einem zunehmenden Einfluss von Betriebsratsvorsitzenden großer Unternehmen, etwa in der Automobilindustrie, ausdrückt. Ohne Zweifel stellt der Betrieb ein zentrales Feld gewerkschaftlicher Aktivitäten dar. Es gilt jedoch, sich kritisch mit der gewerkschaftlichen Betriebspolitik auseinanderzusetzen. Dem betriebswirtschaftlichen Druck ist eine Politik entgegenzusetzen, die den Bestrebungen des Kapitals auf immer weitere Vereinnahmung der Menschen Grenzen setzt – auch dies ist ein zentrales Interesse der Beschäftigten. Betriebspolitik muss in den gesellschaftlichen Gesamtzusammenhang gestellt werden. Dies erfordert eine Auseinandersetzung mit den Bedingungen, unter denen sie stattfindet. Betriebspolitik hat also in überbetrieblicher Perspektive zu erfolgen.

Dieser Zusammenhang zwischen betrieblicher und gesamtgesellschaftlicher Ebene findet sich auch in der gewerkschaftlichen Programmatik selbst. So hat die IG Metall in ihrem Aktionsplan »Aktiv aus der Krise – Gemeinsam für ein GUTES LEBEN« vom März 2009 zwar die Beschäftigungssicherung durch Ausweitung der Kurzarbeit in den Mittelpunkt gestellt, gleichzeitig aber auch die Notwendigkeit der Veränderung der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen betont. Dies gilt für die Regulierung der Finanzmärkte, aber auch für die Gestaltung der Wirtschaft. Beispielsweise wurde die Einrichtung eines öffentlichen Beteiligungsfonds »Public Equity« gefordert, der sowohl als unmittelbare Unterstützung für von der Krise in ihrer Existenz



André Benedix/flickr

bedrohte Betriebe dienen als auch ein Element aktiver Industriepolitik und der regionalen Strukturpolitik darstellen könnte. Gefordert wurde zudem eine Demokratisierung der Wirtschaft. Angesichts der beschäftigungspolitischen Erfolge des Krisenkorporatismus traten solche Momente in den Hintergrund, spielten in der gewerkschaftlichen Diskussion nur noch eine marginale Rolle und erlangten – sieht man einmal von wenigen regionalen Initiativen wie beispielsweise in Esslingen ab – nie politische Wirksamkeit.

Dabei hätte gerade die Forderung nach einem öffentlichen Beteiligungsfonds die Möglichkeit geboten, Krisenbekämpfung auf betrieblicher und Unternehmensebene mit weiterreichenden sektoralen und regionalen Gestaltungsinitiativen und einem sozial-ökologischen Umbau zu verknüpfen. Es lohnt sich, in diesem Zusammenhang an die Initiativen der IG Metall während der Stahlkrise der 1980er Jahre und an die strukturpolitischen Debatten des DGB zu erinnern. Sie können als Denkanstöße wirken. Die in jener Zeit entwickelten Konzepte gipfelten in der Forderung nach Vergesellschaftung der Stahlindustrie – ihren Ausgangspunkt hatten sie jedoch in der Zielsetzung der Beschäftigungssicherung auf der betrieblichen und Unternehmensebene. Im Bewusstsein, dass Beschäftigungsprobleme allein auf dieser Ebene nicht zu lösen waren, wurden die betrieblichen Aktivitäten in sektorale und regionale strukturpolitische Initiativen eingebettet. Auf Branchenebene sollten Branchenräte und

auf regionaler Ebene Wirtschafts- und Sozialräte eingerichtet werden. Sie sollten notwendige Veränderungen auf Branchenebene koordinieren und dies mit neuen wirtschaftlichen Initiativen auf regionaler Ebene verbinden. Es ging darum, die Wirtschaft grundlegend umzugestalten und der gesellschaftlichen Bedarfsdeckung Vorrang vor der Rendite des einzelnen Kapitals einzuräumen, also die Wirtschaft in den Dienst gesellschaftlicher Entwicklung zu stellen (vgl. Heseler/Hickel 1986). Auch auf Erfahrungen aus Initiativen der Rüstungskonversion könnte hier zurückgegriffen werden. Außerdem finden sich enge Bezüge zur gegenwärtigen Diskussion um eine sozialökologische Umgestaltung der Wirtschaft. Dabei kann es nicht nur um Korrekturen des gegenwärtigen kapitalistischen Entwicklungsmodells gehen, sondern um dessen Überwindung. Ziel und Inhalt wirtschaftlicher Tätigkeit sollen die gesellschaftlichen Bedürfnisse sein, also die soziale und kulturelle Entwicklung, eine lebenswerte Umwelt und die Versorgung aller mit lebensnotwendigen Gütern. Damit ist zugleich die Frage nach der Demokratisierung der Wirtschaft aufgeworfen – geht es doch darum, in diesen Umgestaltungsprozess die Produzenten selbst sowie weitere gesellschaftliche Gruppen miteinzubeziehen, wie dies mit den Räten auf Branchen- und regionaler Ebene intendiert war (vgl. Lötzer 2010). Für die gewerkschaftliche Strategiedebatte ist es jedenfalls unerlässlich, die Debatte um Wirtschaftsdemokratie fortzuführen und zu intensivieren (vgl. *LuXemburg* 3/2011). Sie kann den notwendigen Rahmen für eine derartige, die Grenzen des Korporatismus überschreitende gewerkschaftliche Politik bilden.

POLITISIERUNG

Eine die betriebliche Ebene überschreitende Konzeption als Alternative zur herrschenden neoliberalen Sicht ist auch mit Blick auf die gewerkschaftliche Lohnpolitik geboten. Die notwendige Abkehr von der defensiven Lohnpolitik der letzten Jahre und die Hinwendung zur Frage der Umverteilung ist nur möglich, wenn gewerkschaftliche Lohnpolitik in einen anderen Bezugsrahmen gestellt wird. Akzeptiert man, dass niedrige Löhne Arbeitsplätze sichern oder gar schaffen, wie dies im »Bündnis für Arbeit« angelegt ist, akzeptiert man eine neoliberal ausgerichtete Wirtschafts- und Gesellschaftskonzeption. Zwar kann unter herrschenden Bedingungen Lohnzurückhaltung im Fall einer Unternehmenskrise durchaus ein Element einer betrieblichen Sanierungsstrategie sein, doch darf dies nicht für die gewerkschaftliche Lohnstrategie insgesamt gelten.

Eine Alternative zum Krisenkorporatismus verlangt vor allem eine stärkere politische Einmischung der Gewerkschaften. Gewerkschaften müssen wieder politischer werden. Die Verteidigung und Durchsetzung von Beschäftigteninteressen verlangt mehr als die pragmatische Regelung von Krisenfolgen. Entsprechend müssten sie selbst auch diese Debatte führen und sich offensiv an den Protestbewegungen gegen die europäische Krisenpolitik beteiligen. Gerade das Bündnis »Umfairteilen« bietet den Gewerkschaften eine Plattform, die es zu nutzen gilt. Die stärkere Beteiligung an den auf nationaler Ebene sich herausbildenden Protestaktionen wäre zugleich ein Beitrag zur Stärkung der europäischen Protestbewegung.

Eine solche Veränderung der vorherrschenden korporatistischen Politik in Richtung

autonomer, stärker konfrontativ ausgerichteter Politik kommt nicht von allein, sondern bedarf der offensiven und kritischen Auseinandersetzung. Es ist auch Aufgabe der Partei die LINKE, diese Diskussion mit und in den Gewerkschaften zu führen. Ihre Aufgabe wäre es, die wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Bedingungen zu thematisieren, die für die Durchsetzung gewerkschaftlicher Forderungen notwendig sind. Die Auseinandersetzung mit der gewerkschaftlichen Praxis muss kritisch-solidarisch erfolgen. In der berechtigten Kritik an der zurückhaltenden gewerkschaftlichen Lohnpolitik sollte ihnen beispielsweise nicht einfach volkswirtschaftliches Versagen vorgeworfen werden – das hieße die Gewerkschaften zu makroökonomischen Erfüllungsgehilfen zu machen. In der Kritik müssen auch veränderte Kräfteverhältnisse, wie sie sich unter anderem in der Erosion des Flächentarifvertrags ausdrücken, mitbedacht werden.

Die Rede von der Stärke konsensorientierter Mitbestimmungspolitik wird oft mit der These verbunden, die Beschäftigten seien nicht zu mobilisieren, sodass eine konfliktorientierte Strategie nicht funktioniere. Die vermeintliche Stärke mit Blick auf strategische Beziehungen in den Staat und die eingespielte Sozialpartnerschaft ist also zugleich eine Schwäche der eigenen Organisationsmacht. Kurzfristig mag so Beschäftigung zu sichern sein, doch schmilzt der Kern der gewerkschaftlichen Hochburgen dahin. Will insbesondere die IG Metall nicht im Dilemma zwischen unzureichendem Krisenkorporatismus und einer unsicheren Protestkoalition gegen die Regierung und ihr Krisenmanagement stecken bleiben, wird sie selbst einen Weg finden müssen, um ihre Stärke in den Betrieben mit einer gesamtgesellschaftlichen Strategie zu verbinden. Die auseinanderdividierten Gruppen der Lohnabhängigen müssten darin wieder zusammengeführt und der Industrie eine neue, am gesellschaftlichen Bedarf orientierte Perspektive unter Einbeziehung der Beschäftigten eröffnet werden (vgl. *LuXemburg* 1/2011).

Für eine solche Strategiedebatte kann an die kritischen Kräfte innerhalb der Gewerkschaften angeknüpft werden: Auch hier wird sie für notwendig gehalten. In dem u.a. von Frank Bsirske und Hans-Jürgen Urban unterzeichneten Aufruf »Europa neu begründen« wird beispielsweise ein radikaler Politikwechsel gefordert und zur Bildung einer europäischen sozialen Bürgerbewegung aufgerufen, an der sich insbesondere auch die Gewerkschaften beteiligen sollen. Angeknüpft werden kann aber auch an die gegenwärtige Debatte um die Bedeutung von Streiks für eine Erneuerung der Gewerkschaften, insbesondere auch um politische Streiks (vgl. Gallas u.a. 2012). Gleichzeitig bietet diese politische Auseinandersetzung für die LINKE auch die Chance, sich wieder stärker in den Gewerkschaften zu verankern.

LITERATUR

Candeias, Mario, und Rainer Rilling (Hg.), 2009: *Krise. Neues vom Finanzkapitalismus und seinem Staat*, Berlin www.rosalux.de/publication/28446/krise-neues-vom-finanzkapitalismus-und-seinem-staat.html

Gallas, Alexander, Jörg Nowak und Florian Wilde (Hg.), 2012: *Politische Streiks im Europa der Krise*, Hamburg

Heseler, Heiner, und Rudolf Hickel (Hg.), 1986: *Wirtschaftsdemokratie gegen Wirtschaftskrise*, Hamburg

Lötzer, Ulla, 2010: Industriepolitische Offensive – Konversion, Zukunftsfonds, Wirtschaftsdemokratie, in: *LuXemburg* 3/2010, 86–93

Urban, Hans-Jürgen, 2012: Krisen-Korporatismus und gewerkschaftliche Revitalisierung in Europa, in: S. Lehndorff (Hg.), *Ein Triumph gescheiterter Ideen*, Hamburg

DEZENTRALE STREIKS ALS KRISENPROTESTE

PETER BIRKE

Seit über drei Monaten streiken die Beschäftigten der Firma Neupack in Hamburg und Rotenburg (Niedersachsen).[1] Noch ist dies nicht der längste Arbeitskampf in der bundesdeutschen Geschichte – die Kämpfe um den Erhalt eines Zementwerkes in Erwitte/Westfalen hielten 1975/76 über ein Jahr an –, aber die Aktion hat dennoch gute Chancen, in die Streikgeschichte einzugehen. Die Firma, die Verpackungen für die Lebensmittelindustrie herstellt, regiert ihre Beschäftigten nach Gutsherrenart. Die Löhne sind massiv ungleich, vielfach am oder unter dem Existenzminimum. Für einige Beschäftigte wurde das Entgelt seit zehn Jahren nicht erhöht. Auch die Arbeitsbedingungen haben mit einer schönen, neuen Arbeitswelt nicht viel zu tun. Es dominiert die klassische, fremdbestimmte Massenarbeit. Unter den Beschäftigten sind viele MigrantInnen und Industriearbeiterinnen. Die zuständige Gewerkschaft IG BCE fordert einen Haustarifvertrag, der zumindest Lohnverhältnisse

und Urlaubsregelungen verbessern würde. Aber die Fronten sind verhärtet. Eine einvernehmliche Lösung des Konflikts scheint zunehmend unwahrscheinlich.

Verantwortlich für die Eskalation ist ein Unternehmer, der auf die Arbeitsniederlegung wie auf eine persönliche Beleidigung reagiert. Er überzieht die Streikenden mit kleinen und mittelschweren Repressionen. Polizeieinsätze und die alltägliche Streikbrecherei führen zu Auseinandersetzungen mit Verletzten und Verhaftungen. Der Betriebsratsvorsitzende erhielt bereits fünf fadenscheinige Kündigungen. Gerichte entscheiden, dass die Streikenden und ihre UnterstützerInnen die Streikbrecher ins Werk lassen müssen. Die IG BCE beschwört den Geist der Sozialpartnerschaft, beißt aber auf Granit.

Auf den ersten Blick erscheint dieser Streik als Ausnahme, die friedlich einvernehmliche Lösung als Regel. Doch auf den zweiten Blick ist er für einen wichtigen Teil des aktuellen Streikgeschehens durchaus exemplarisch: Er ist inmitten polarisierter Arbeitsverhältnisse verortet, zwischen immer kleiner werdenden Kern- und zunehmend prekarisierten Randbereichen.

ARBEITSKÄMPFE IN DER KRISE

Zwischen 2006 und 2009 gab es in der Bundesrepublik einen Aufschwung der Arbeitskämpfe. Während 2005 nur 70 000 Menschen gestreikt hatten, traten 2006 über eine Million in den Ausstand, die Zahl der durch Streiks bedingten Ausfalltage stieg sogar noch schneller an (vgl. Hans-Böckler-Stiftung 2012). Mit dem Einsetzen der Finanz- und Wirtschaftskrise fiel diese Zahl wieder rasant ab: 2009 und 2010 lag sie etwa auf dem Niveau der für die deutsche Gewerkschaftsbewegung in vielerlei Hinsicht depressiven frühen 2000er Jahre. Erst 2011 wurden wieder geringfügig mehr Streikende gezählt. Aufgrund der Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie wird die Zahl wohl 2012 nochmals höher liegen. Die Erklärung für den Rückgang der Streikbewegungen auf dem vorläufigen Höhepunkt der Krise liegt auf der Hand: Insbesondere die große IG Metall konzentrierte sich in dieser Zeit auf eine Rettung der Kernbelegschaften in ihren wichtigsten Industriesektoren. Die erste Krisen-Tarifrunde in der metallverarbeitenden Industrie war im Frühjahr 2010 dementsprechend nicht einmal eine Null-, sondern eine Minusrunde. Keine Streiks, keine Pfeifkonzerte, kein Fahnenschwenken, stattdessen Verhandlungen mit Unternehmerverbänden und Regierung. Hinzu kamen die stillschweigende Akzeptanz vieler Beschäftigter gegenüber der Entlassung von LeiharbeiterInnen, immer weiter verlängerte Kurzarbeitsregelungen und schließlich die »Abwrackprämie«. Sie sollte den Kernsektor Automobilindustrie noch eine Zeit lang am Tropf halten.

Immanent war das alles plausibel. Die Hoffnung auf einen wachsenden politischen Einfluss, gar auf ein Revival des Keynesianismus, prägte diese gewerkschaftliche Politik ebenso wie die Furcht vor weiterem Mitglieder- und Beitragsschwund. In der Krisenbewältigung setzte man auf den Staat und damit auf eine erneuerte Standortpolitik. Und das, obwohl eine Erklärung der Zunahme von Streiks in den Jahren vor der Krise – siehe die Aktionen bei Opel Bochum 2004 oder

bei der AEG in Nürnberg 2007 – gerade eine *Erosion* der Standortpolitik und ihres ›beschäftigungssichernden‹ sozialen Kahlschlags war (vgl. Rehder 2006). Eine Grundlage für die Erneuerung des Korporatismus war, dass sie eine passive Akzeptanz großer Teile der Kernbelegschaften fand – die fast vollständig ausbleibende offene Kritik ›von unten‹ spricht jedenfalls dafür. Dennoch trug diese Politik zur Lähmung potenzieller Krisenproteste und zur Fragmentierung der Interessenwahrnehmung der Beschäftigten bei.

Der »Krisenkorporatismus« war nicht ohne eine beschleunigte Prekarisierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse zu haben: Die Ausdehnung von Befristung und Teilzeitarbeit, neue Formen der Prekarität zum Beispiel in Werkvertragsverhältnissen sowie eine allgemeine Entsicherung der Beschäftigungsverhältnisse haben in den letzten drei Jahren weiter zugenommen. Auch die jüngste Neuorientierung in der Tarifpolitik von ver.di und IG Metall vermittels ›offensiver‹, aber nicht konsequent weiterverfolgter Lohnforderungen sowie einer weitgehend symbolisch gebliebenen Partizipation der Mitglieder haben diese Tendenz nur gelindert, aber nicht aufhalten können. Auch die wünschenswerte Verbesserung in den Sozialverhältnissen der LeiharbeiterInnen ist asymmetrisch geblieben und hat für die jenseits der Kernsektoren des Metallbereichs Beschäftigten kaum Verbesserungen mit sich gebracht. Vor diesem Hintergrund war der Krisenkorporatismus gerade kein Programm des sozialen Ausgleichs ›innerhalb der Klasse‹, wie es etwa durch lineare Lohnerhöhungen und eine neue Initiative für Arbeitszeitverkürzung hätte anvisiert werden können – beides gewerkschaftspolitisch ebenfalls immanente Lösungen (vgl. Birke/Fries 2011).

ES GEHT UMS GANZE

Es ist interessant, die Prekarisierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse mit einer Analyse der Streikbewegungen zusammenzudenken – der Polarisierung der einen entspricht eine Polarisierung der anderen. Durch einen Blick, der sich lediglich auf den ›Massencharakter‹ der Arbeitskämpfe richtet, wird dies jedoch eher verschleiert. Gerade anhand der lokalen, ›kleinen‹ Konflikte lässt sich zeigen, dass der Krisenkorporatismus nicht zu einem (plötzlichen?) Verschwinden der betrieblichen sozialen Konflikte geführt hat, sondern vielmehr zu ihrer *Verschiebung* und, wenn man so will, zu ihrer *latenten Zuspitzung*.

Einige Hinweise auf die Plausibilität dieser These ergeben sich, wenn man sich die Streikstatistik des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung etwas genauer ansieht (vgl. Hans-Böckler-Stiftung 2012). Hier zeigt sich nämlich, dass Kämpfe um Haustarife, also auf den betrieblichen Alltag bezogene und insofern zunächst gesellschaftlich wenig sichtbare Auseinandersetzungen in den letzten Jahren kontinuierlich zugenommen haben. Ein Indikator für diese Entwicklung ist die massive Zunahme der Anträge auf Streikunterstützung beim ver.di-Bundesvorstand. Das WSI stellt fest, dass die Arbeitskämpfe zunehmend im Dienstleistungsbereich stattfinden und dort auf eine »zerklüftete Tarifstruktur« bezogen sind. Ferner hat die Zahl



Damaskus, Syrien 2010, © Anne Steckner

der in Klein- und Mittelbetrieben stattfindenden Arbeitskämpfe zugenommen. Sieht man sich diese jenseits der großen Tarifrunden im öffentlichen Dienst und der Metallindustrie verorteten Arbeitskämpfe qualitativ an, stellt man fest, wie stark sie auf die Alltäglichkeit der Prekarisierung bezogen sind. Kennzeichnend ist ein breites Spektrum an Problemen, auch wenn dieses am Ende in die Sprache der Tarifverträge übersetzt werden muss, um den Kampf wenigstens halbwegs zu legalisieren: Neben Niedriglöhnen stehen in einem Großteil der Fälle die unwürdige Behandlung durch die Vorgesetzten, überlange und ungünstig gelegene Arbeitszeiten und eine existenzielle Unsicherheit auf der diskursiven Tagesordnung.[2] Wie oben am Beispiel Neupack geschildert, sind damit regulierende Lösungen oft blockiert: Immanent geht es hier ums Ganze – um das ganze Leben. Der Unternehmer – ob Patriarch oder nicht – hat kaum eine Option einzulenken, will er nicht die Heldentat auf sich nehmen, die systematische Polarisierung und Fragmentierung der Arbeitsverhältnisse zu korrigieren.

PERMANENTE KRISE

Auch deshalb sind diese Arbeitsniederlegungen oft sehr lang: drei Monate Streik in der Service-Gesellschaft der Berliner Charité (2011), drei Monate bei Pflegen&Wohnen in Hamburg (Anfang 2012),[3] vier Monate oder 114 Tage beim Call-Center der Sparkassen in Halle Ende 2012 (*Handelsblatt*, 2.11.2012)

und jetzt seit einigen Monaten bei Neupack in Rotenburg und Hamburg. Manche dieser Streiks enden in der Tat mit der »Tarifierung« und sind insofern ein lokaler betriebspolitischer Erfolg. Aber selbst wenn im Resultat eine Annäherung an das allgemeine Tarifniveau gelingt, und selbst wenn die Beschäftigten mit dieser Annäherung zufrieden sind (was keineswegs immer der Fall ist), dann stehen die Gewerkschaften insgesamt doch ratlos vor der Herkulesaufgabe der Organisierung und Regulierung dieser lokalen Kämpfe – selbst dort, wo sie die Prinzipien des Organizing experimentell in Anschlag bringen. Angesichts des ständig sinkenden Anteils der Tarifbindung sieht es so aus, als könnten diese ›Häuserkämpfe‹ in Zukunft an Bedeutung gewinnen. Auch als Solidaritätskomitee, betriebliche AktivistInnen anderswo oder Recht-auf-Stadt-Netzwerk müssen wir zugeben, dass wir diese Fragen nicht bündig oder bestenfalls lokal beantworten können. Es ist jedoch wichtig, zu begreifen, worin die Herausforderung eigentlich besteht. Ein zentraler Punkt liegt meines Erachtens in der latenten, diskreten Gemeinsamkeit der langen, kleinen lokalen Konflikte. So ist die Situation der Altenpflegerinnen, Verpackungsarbeiterinnen und Call Center Agents in den oben genannten Konflikten im Grunde sehr ähnlich. Für die Beschäftigten ist es gleichgültig, ob ihre physische und psychische Vernutzung unter tayloristischen oder posttayloristischen Bedingungen stattfindet. Die Ökonomisierung des sozialen Bereichs, die Psychotechniken der Call-Center-Betreiber und das alltägliche Durchherrschen der Neupack-Eigner lassen vielmehr klare Parallelen erkennen, die Debatten um die »neuen Konturen der Arbeitswelt« eher verkürzt erscheinen lassen. Sie weisen auf eine grundlegende Abkehr von allen Arten der managerialen Integration der Arbeitenden durch neue, demokratisierte Unternehmenskulturen hin. Auch ist es nicht sehr sinnvoll, diese Arbeitskämpfe im »zweiten« oder »dritten« Sektor der bundesdeutschen Ökonomie zu verorten: Es sind Kämpfe in der ›anderen Welt‹ der Arbeitsverhältnisse. Es ist ein meist wenig wahrgenommenes Protestieren gegen die »permanente Krise« (vgl. Menz et al. in diesem Heft) in dieser Arbeits- und Lebenswelt. Die Streikenden dieser Welt nähern sich in ihren Forderungen und Aktionsformen faktisch an, und sie entfernen sich von den Zielen und Formen der ›großen‹ Tarifrunden. Das ist die Problemlage, eine Lösung ist allerdings noch weit entfernt.

KRISENFESTE BUNDESREPUBLIK?

In den dezentralen Arbeitskämpfen wird deutlich, was in den großen Tarifrunden nur verdünnt und vermittelt zum Ausdruck kommt: Die Arbeitssituation von Millionen Menschen in der Bundesrepublik ist in den vergangenen zehn Jahren zunehmend unerträglich geworden, psychische Belastungen nehmen zu, die Entgrenzung der Arbeitszeiten wird in einem Cocktail mit der Erosion der sozialen Absicherung gereicht, der seelische und der soziale Druck verschränken sich. Es verwundert nicht, dass in dieser Situation angesichts mangelnder gesellschaftlicher Alternativen auch bei den betrieblichen FunktionsträgerInnen ein »diffuses Bewusstsein« entsteht (vgl. Detje et al. 2011), das sich

zudem kaum noch explizit auf gewerkschaftliche Projekte oder gar Zukunftsentwürfe bezieht. Dass es aus Sicht dieser KollegInnen »irgendwann knallt«, ist jedoch durchaus nicht nur eine dunkle Prognose, sondern auch eine mittlerweile lokal sich verbreitende Alltagserfahrung. Dass auf der anderen Seite des Spektrums – in den noch relativ abgesicherten Arbeitssituationen – ein Krisenbewusstsein vorherrscht, das den »guten Betrieb« gegen die »schlechte Gesellschaft« setzt (vgl. Dörre et al. 2010), ist ebenfalls nachzuvollziehen. Man sollte jedoch nicht so voreilig sein, aus diesen Befunden auf eine feste und funktionierende bundesdeutsche Krisenpolitik zu schließen, die die aus der Austeritätspolitik entstehenden Konflikte ein für allemal zurückgedrängt habe. Es sind weniger Symptome einer ›Krisenfestigkeit‹ als Ausdrucksformen einer blockierten Verbindung zwischen Kampferfahrung(en) unterschiedlicher Art und gesellschaftspolitischen Perspektiven. Die Welt der dezentralen Arbeitskämpfe ist diskret miteinander verbunden, auch wenn diese Konflikte (bislang) keine eigene, gemeinsame Sprache entwickelt haben.[4]

Eine betriebspolitische Annäherung an eine solche Sprache ist allerdings kaum möglich, wenn sie nicht bewusst vollzogen wird. Damit ist nicht gesagt, dass die Einzelgewerkschaften ihre ganze Kraft auf jene dezentralen Konflikte konzentrieren sollten. Aber es bedeutet, dass die korporatistischen Strategien der letzten Jahre in ihren ambivalenten Wirkungen erkannt und eine politische Debatte über strategische Alternativen eröffnet werden muss (vgl. Bierbaum in diesem Heft). Eine gesellschaftliche Sichtbarkeit der dezentralen Arbeitskämpfe wäre dann allerdings noch immer keine Aufgabe, die alleine von den Gewerkschaften geleistet werden kann. Solidaritätsgruppen und ihre überregionalen Vernetzungen sind hier ebenso bedeutsam wie die Vernetzung mit sozialen Bewegungen, die die gesellschaftliche Qualität der Arbeit thematisieren, um die es in den Kämpfen (auch) geht.

LITERATUR

Birke, Peter, und Siggi Fries, 2011: Umwege ins Paradies? Fünf Thesen für eine neue Arbeitszeitdebatte, in: *Express* 5/6

Detje, Richard, Wolfgang Menz, Sarah Nies und Dieter Sauer, 2011: *Krise ohne Konflikt? Interessen- und Handlungsorientierungen im Betrieb. Die Sicht von Betroffenen*, Hamburg

Dörre, Klaus, Anja Hänel und Ingo Matuschek, 2010: Arbeits- und Gesellschaftsbewusstsein von Lohnabhängigen. Ergebnisse empirischer Belegschaftserfahrungen in Ost- und Westdeutschland, Manuskript, Jena

Rehder, Britta, 2006: Legitimationsdefizite des Co-Managements. Betriebliche Bündnisse für Arbeit als Konfliktfeld zwischen Arbeitnehmern und betrieblicher Interessenvertretung, in: *Zeitschrift für Soziologie* 35, 227–242

Hans-Böckler-Stiftung, 2012: WSI-Arbeitskampfbilanz, Pressemitteilung vom 28.3.2013, www.boeckler.de/28607_39301.htm

1 Zum Neupack-Streik siehe tagesaktuell: solikreis.blogsport.de sowie www.igbce-blogs.de/neupack.

2 Bisher sind diese Fälle im Wesentlichen auf Grundlage von Medienberichten zu beschreiben. Die These müsste durch breitere Untersuchungen unterlegt oder verworfen werden.

3 http://gesundheit-soziales.hamburg.verdi.de/pflegeeinrichtungen/pflegen_wohnen.

4 Diese Blockierung hat auch eine transnationale Dimension. Der Kontrast zwischen der Rekordzahl an (politischen) Streiks in Südeuropa und der bundesdeutschen Situation ist unübersehbar. Der Blick nach Süden trägt jedoch auch dazu bei, die Konflikte hierzulande zu unterschätzen. Eine genauere Annäherung an dieses Feld müsste übrigens eine Bilanz der bislang überwiegend mangelnden Wirkung der südeuropäischen Massenstreiks enthalten, um nicht einfach nur den Modus einer »kämpferischen« südeuropäischen und einer »sozialpartnerschaftlichen« bundesdeutschen Mentalität gegeneinander zu stellen.

DIE ENT-LEGITIMIERUNG DER POLITIK

ZUM POLITISCHEN BEWUSSTSEIN VON VERTRAUENSLEUTEN UND BETRIEBSRÄTEN IN DER »PERMANENTEN KRISE«

WOLFGANG MENZ, RICHARD DETJE, SARAH NIES UND DIETER SAUER

Deutschland ist vergleichsweise gut durch die jüngste Wirtschaftskrise gekommen. Der Arbeitsplatzverlust fiel geringer aus als befürchtet und war im europäischen Vergleich deutlich unterdurchschnittlich. Während es in vielen Ländern zu Regierungswechseln kam und soziale Auseinandersetzungen zunahmen, blieben die politischen Konstellationen in Deutschland stabil, Proteste die Ausnahme. Spätestens im Jahr 2010 war die Krise überwunden. Die Beschäftigtenzahlen stiegen wieder, bald lag die Arbeitslosigkeit unter Vorkrisenniveau. Im Jahr 2012 schlossen viele Unternehmen der Automobilindustrie, also der Branche, die von der Krise besonders betroffen war, mit Rekorderlösen ab. So weit die offizielle Erfolgsstory über das »german miracle«, wie der *Economist* es einmal genannt hatte.

Dies ist allerdings nur die eine Hälfte der Krisenwirklichkeit. Erfolge erzielen derzeit vor allem die deutschen Luxushersteller mit hohen Anteilen an außereuropäischen Exporten. Andere Automobilunternehmen haben bereits

wieder Kurzarbeit eingeführt oder planen gar Werksschließungen. Das Beschäftigungswachstum nach der Krise war in erster Linie durch den (Wieder-)Anstieg prekärer Arbeitsverhältnisse geprägt. Die krisenbedingte Arbeitslosigkeit fiel in Deutschland tatsächlich geringer aus als anderswo, aber auch hierzulande wurde das Arbeitsvolumen stark reduziert – durch Kurzarbeit, Überstundenabbau und das Herunterfahren der Arbeitszeitkonten. Die aktuelle relative Prosperität ist unsicher, solange das europäische Wirtschafts- und Währungssystem instabil bleibt, wobei dessen Instabilität nicht zuletzt eine Folge des einseitig exportorientierten Wachstumsmodells Deutschlands ist.

Was heißt das alles für das Arbeits- und Krisenbewusstsein der Beschäftigten und ihrer interessenpolitischen VertreterInnen? Wie haben sich angesichts der widersprüchlichen Entwicklungen die Deutungen der krisenhaften Prozesse entwickelt und verändert? Und was resultiert daraus für gewerkschaftspolitisches Handeln?

IN DER KRISE: OHNMACHTSERFAHRUNGEN, WUT UND PROTESTFANTASIEN

Vor gut zwei Jahren haben wir eine kleine sozialwissenschaftliche Studie durchgeführt, die sich mit dem Arbeits- und Krisenbewusstsein im Zusammenhang mit der ›Großen Krise‹ seit 2007 auseinandersetzte (vgl. *LuXemburg* 2/2011; Detje et al. 2011). Unsere qualitative Befragung von Vertrauensleuten und (zumeist nicht freigestellten) Betriebsräten kurz nach dem realwirtschaftlichen Höhepunkt der Krise ergab folgendes:

1| Trotz erheblicher Belastungen durch die Krisenfolgen[1] erlebt die Mehrheit das größte ökonomische Desaster der Nachkriegszeit nicht als persönlichen Einschnitt. Die jeweils aktuellen Krisengeschehnisse werden vor dem Hintergrund längerfristiger individueller und kollektiver Erfahrungen interpretiert und in einen breiteren Kontext gestellt – und damit auch relativiert. Denn: an betriebliche Krisen sind die meisten Beschäftigten längst gewöhnt, und sie haben bereits Strategien gefunden, damit umzugehen. So herrschte bei der Mehrzahl der von uns Befragten eine Wahrnehmung von »Krise als permanentem Prozess« vor. Die große Wirtschaftskrise ist zwar durchaus bedrohlich, sie reiht sich aber in ständige Standort- und Arbeitsplatzbedrohungen ein, so dass die Beschäftigten bereits eine gewisse »Krisenroutine« entwickelt haben.

2| In der akuten Krisensituation sind kaum Widerstands- und Protestperspektiven auf Betriebsebene entwickelt worden. Dies liegt weniger an einer mangelnden Spürbarkeit von Krisenfolgen, sondern vielmehr an grundsätzlich fehlenden Perspektiven hinsichtlich Handlungsmöglichkeiten und Alternativen. Zwar werden im Betrieb die Krisenfolgen konkret erlebt, aber der Betrieb gilt der Mehrheit der Befragten nicht als relevanter Ort der Krisenbearbeitung. Gründe für Protest und Widerstand gibt es den Einschätzungen der Betroffenen nach zwar in ausreichender Zahl, was fehlt, ist jedoch ein geeigneter Adressat – scheint die Wirtschaftskrise doch nicht im Betrieb verursacht. Daraus resultiert ein typisches »Ohnmachtserleben«.

3| Die Ohnmachtserfahrung im Betrieb schlägt um in eine Art »adressatenlose Wut«, die vom Betrieb auf Gesellschaft, Staat und Politik verschoben wird. Diese Wut schafft sich dort

in relativ diffuser Weise Raum und führt zu Konflikterwartungen und zu ausgeprägten Protestfantasien. Den staatlichen Akteuren im Allgemeinen und ›den Politikern‹ im Besonderen wird mit großem Misstrauen begegnet. Dies betrifft nicht nur ihre Kompetenz zur Krisenlösung, sondern ihre generelle gesellschaftliche Positionierung: Sie hätten sich von der Bevölkerung so weit entfernt, dass eine positive Einflussnahme im Sinne von Beschäftigteninteressen gar nicht mehr möglich erscheint. Als einzig gangbarer Weg erscheint es, den Protest auf die Straße zu bringen.

4| Ausgenommen von dem massiven Institutionenmisstrauen sind die Gewerkschaften. Sie erfahren eine klare Aufwertung, denn sie gelten als einzige überhaupt noch denkbare Verbündete, die verblieben sind. Die Gewerkschaften werden aber auch deutlich – solidarisch – kritisiert: Sie müssten verstärkt politischer agieren und die Protestbestrebungen der Beschäftigten deutlicher unterstützen und befördern, so die Kritik unserer Befragten.

UND DANACH? KRISE ›AS USUAL‹

In unserer Studie musste allerdings offen bleiben, ob wir es hier mit einer Momentaufnahme zu tun haben, die durch den spezifischen Zeitpunkt der Erhebung geprägt ist, oder ob sich entsprechende Einschätzungen und Deutungsmuster verfestigen. Ist das spezifische Krisenbewusstsein der besonderen Situation geschuldet und herrscht heute längst wieder Optimismus vor? Besonders interessant ist die Frage nach den gewerkschaftlichen und politischen Handlungsorientierungen, denn hier schien am meisten in Bewegung zu sein. Zwar hat die Krise in Deutschland konflikthafte Auseinandersetzungen anscheinend eher gedämpft denn befördert, wir haben aber eine tiefgehende Unzufriedenheit mit Ökonomie und Staat vorgefunden, die auf ein künftiges Anschwellen von Protest und Widerstand hinweisen könnte.

Diesen Fragen sind wir in einer Folgeuntersuchung zwei Jahre später genauer nachgegangen.[2] Ist die Krise aus Sicht unserer Befragten mittlerweile passé? Die Antwort heißt eindeutig: nein. Lautete unser Befund zuvor, dass die Erfahrungen und Wahrnehmungen der »großen Krise« durch die jeweils spezifische betriebliche und unternehmensbezogene Krisengeschichte überlagert und gemildert wurden, so gilt heute andersherum: Das (vermeintliche) Ende der Krise führt konsequenterweise auch nicht zu einer Aufhebung des Krisenbewusstseins. Die Mehrzahl der Befragten ist auch im Erhebungsjahr 2012 mit den Symptomen permanenter Krisenhaftigkeit auf betrieblicher Ebene konfrontiert: Arbeitsplatzabbau, Reorganisation, Verlagerungspläne, die Übernahme durch einen Finanzinvestor, die geplante Schließung der eigenen Betriebsstätte – all diese Erfahrungen, von denen berichtet wird, wirken sich auf das Sicherheitserleben der Beschäftigten spürbarer aus als die gesamtökonomischen Einbrüche und Aufschwünge. Vor negativen Folgen für die Belegschaften schützt auch nicht die ökonomische Prosperität des eigenen Unternehmens – gerade Reorganisationen und Verlagerungen finden schwerpunktmäßig außerhalb von Krisenzeiten statt. Allerdings demonstrieren die Befragten weiterhin eine



Carracas,
Venezuela 2005,
© Anne Steckner

hohe Gelassenheit hinsichtlich ihrer persönlichen Zukunft. Diese speist sich jedoch kaum aus betrieblichen Sicherheitserfahrungen, wie die These »guter Betrieb – schlechte Gesellschaft« von Dörre et al. (2011) nahe legt, sondern vielmehr aus dem Vertrauen in die eigene Leistungsfähigkeit und Handlungskompetenz.

Für die deutsche Ökonomie insgesamt erwartet die Mehrheit der Befragten eine Rückkehr oder Verschärfung der Krise.

»Die Krise ist auf keinen Fall beendet. Wir sind mitten in der Krise, am Anfang der Krise, auf keinen Fall am Ende der Krise.«

Die Einschätzungen darüber, welche Folgen dies haben wird, gehen allerdings weit auseinander. Auf der einen Seite finden sich weitgehende Zusammenbruchsszenarien. Dem stehen Deutungen gegenüber, die bereits Gewöhnungseffekte zeigen.

»Die Angst, die ich auch habe, war diese Reset-Taste. Alle großen Finanzkrisen in der Vergangenheit sind nur durch einen Krieg gelöst worden. Die sind immer nur durch einen Krieg bereinigt worden.«

»Aber es hat doch immer schon irgendwann mal eine Krise gegeben. Und es geht immer wieder bergauf.«

Mit der Rückkehr zu dauerhafter ökonomischer Stabilität rechnet allerdings niemand. Krisenhaftigkeit wird zum Charaktermerkmal der wirtschaftlichen Entwicklung – aber zugleich auch der routinierte Umgang mit Krisen.


André Benedix/flickr
ⓘⓢ⊜

POLITIK »VON AUSSEN«: ANSPRÜCHE AN DIE GEWERKSCHAFTEN

Wenn »die Krise« weiterhin im Bewusstsein ist, dann bleiben auch die Ansprüche an die Gewerkschaften zur verstärkten politischen Einflussnahme virulent, so hatten wir erwartet. Zunächst hat sich dies bestätigt: Forderungen an die Gewerkschaften, aktiver auf Politik und Ökonomie einzuwirken, sich stärker in Fragen staatlicher Regulierung einzumischen, bleiben bestehen. Leiharbeit, Rente, Mindestlohn – die Befragten formulierten hier ganz konkrete Themen.

Doch das ist nur die Hälfte der Botschaft. Die andere lautet: Gewerkschaften sollen sich aus dem kontaminierten Feld der institutionellen Politik zurückziehen bzw. sich erst gar nicht darauf begeben – um nicht mitmachen zu müssen in einem grundsätzlich falschen Spiel mit vorwiegend problematischen Akteuren. Die Gewerkschaft soll gleichsam als oppositioneller, eigensinniger Interessenverband fungieren und mit eigener Expertise Einfluss nehmen, ohne sich auf die Regeln des politischen Systems einlassen zu müssen.

»Gewerkschaft, ist jetzt meine Meinung, gehört nicht in die Politik. Gewerkschaft muss die Gewerkschaftsarbeit verfolgen. Unabhängig von der Politik. Wie er gesagt hat, beratend, okay, aber unabhängig von der Politik bleiben.«

Wichtig ist: Die geforderte »Unabhängigkeit von der Politik« meint die Forderung nach Distanz zu den klassischen politischen Institutionen, insbesondere den Parteien. Dies ist kein Plädoyer für einen generellen politischen Rückzug der Gewerkschaft, sondern vielmehr eine defensive Reaktion auf die Gefahr der Instrumentalisierung durch ein zutiefst entfremdetes politisches System, dem man das Einzige, was man an Interessenvertretung noch hat, preisgeben darf: die Gewerkschaft. Es geht den Befragten nicht um ein Mitspielen im politischen Geschäft, sondern darum, auf die Politik gleichsam von außen einzuwirken, durch eine gewerkschaftlich induzierte Mobilisierung der Basis, beispielsweise durch einen konzertierten politischen Streik über die Beschäftigtengruppen und Branchen hinweg.

»Ja, an dem Tag geht in Deutschland nichts mehr. Und wenn dann, was weiß ich, wenn dann noch die Ärzte anfangen zu streiken, dann sagt man sich, die Industrie steht, die Bahn steht, Krankenhäuser stehen. Das wäre ein Schock für die [Politiker]. Das wäre das erste Mal […]

das wäre das Einzigste, wo sie vielleicht mal aufwachen dann würden.«

Dies bleibt allerdings weitgehend Wunschdenken. Denn zugleich vermissen unsere Befragten genau an dieser Stelle Aktivitäten der Gewerkschaften. Wenn das Mitspielen im politischen System keinen Erfolg verspricht, dann muss es um eine Aktivierung der Basis gehen. Und hier wünschen sich unsere Gesprächspartner mehr gewerkschaftliche Unterstützung.

»Also man muss auf jeden Fall etwas tun, und wir müssen uns auf die Gewerkschaft mehr stützen und mehr verlassen können. Ja, also erwartet man eigentlich schon, dass da von der Gewerkschaft was passiert, weil die Politik lässt uns ja im Stich.«

»[…] als Leitsatz müsste das von der Gewerkschaft ganz oben kommen. So, wir machen nun was gegen die Politik. Wir sind jeder Gewerkschaft […] Wir müssen auf die Straße […] Aber es muss von oben kommen. Und das vermisse ich irgendwie.«

Geäußert wird aber auch erhebliche Kritik an den eigenen Kollegen. Es fehlt nicht nur an Mobilisierungsbemühungen »von oben«, sondern auch an der Bereitschaft zu gemeinschaftlichen Aktivitäten »unten«.

»Die Leute zu motivieren, das ist wirklich nicht einfach. Absolut gar nicht. Weil die sehen nur ihren eigenen Vorteil und nichts anderes. Das ist so. Und das finde ich ein bisschen traurig.«

»Dieses Ich-Denken! Diese Solidarität, die gibt es nicht mehr. Weil es uns einfach zu gut geht.«

Die Betriebsräte und Vertrauensleute sehen sich in ihrer Mittelposition zwischen Basis und Organisation tendenziell allein gelassen: Die Belegschaften seien auf dem Rückzug ins Private, und von den Gewerkschaften fehlten Impulse zur Aktivierung. Dabei hätten sich die grundsätzlichen Handlungsmöglichkeiten durchaus erweitert, denn das notwendige Stillhalten zum Krisenhöhepunkt ist vorbei, die Druckpotenziale sind gestiegen.

»Wir können uns wehren, wir tun es nicht.«

DIE ENT-LEGITIMIERUNG DER INSTITUTIONALISIERTEN POLITIK

Wie bereits angedeutet: Die herkömmliche, institutionalisierte Politik gilt als verlorene Arena, die für Auseinandersetzungen und interessenpolitische Interventionen im Sinne der Lohnabhängigen nicht mehr taugt. Der Staat wird nach einer drei Jahrzehnte umfassenden neokonservativ-neoliberalen Epoche nicht mehr nur als enteignete und entfremdete, sondern vielfach auch als feindliche Institution angesehen. Der Staat ist einseitig von der Unternehmensseite okkupiert, er beschleunigt die Verschlechterung der Lebensbedingungen.

»Die Politik hat soziale Leistungen zurückgefahren, Hartz IV kam, die Leute mussten mit weniger Geld klarkommen, damit der Druck auf den kleinen Mann anwachsen konnte und der dann halt den 0–8–15–Job in Anführungszeichen dann annehmen musste.«

Die Antikrisenpolitik der Jahre 2009/2010 – Kurzarbeit, Konjunkturprogramme usw. – hat daran offenkundig wenig geändert. Auch im politischen Management der Krise setzten sich die Unternehmen durch, das politische Feld scheint für das Gros der Beschäftigten nicht beeinflussbar.

»Und da werden wir ja abgewimmelt, wenn man sagt, okay jetzt müssen wir wieder sparen. Und dann, wo spart man nun wieder? An den



Mexiko 2003,
© Anne Steckner

kleinen Leuten, um die Unternehmen wieder vor der Krise zu schützen. Und wie gesagt [...] wir werden hier dauerhaft eine Krise haben. Und die Krise ist bei den kleinen Menschen, bei den Mitarbeitern, bei den alltäglichen Mitarbeitern und nicht bei den reichen Leuten oder bei den Unternehmen.«

Zugleich gilt Politik, zumindest im Sinne von Parteipolitik oder staatlicher Politik, nicht nur als massiv interessengeleitet, sondern überhaupt als ein problematisches Geschäft. Genau deshalb dürfen sich die Gewerkschaften nicht auf die Logiken und Prinzipien des politischen Feldes einlassen:

»Dass wir sagen, wir gehen mit der IG Metall in die Politik oder so, dann sind wir ruck zuck auf der gleichen Stelle ...«

Diese Einstellungen gegenüber Staat und Politik »nur« als Prozess der Delegitimierung der (institutionalisierten) Politik zu beschreiben, greift zu kurz. Legitimität lässt sich als ein Korrespondenzverhältnis zwischen den Rechtfertigungsprinzipien bezüglich der Herrschafts- und Verteilungsmechanismen einerseits und den gesellschaftlichen Ansprüchen, z.B. auf Gerechtigkeit oder Beteiligung, andererseits verstehen. Politische Herrschaft erscheint dann als legitim, wenn sie den Richtigkeitsansprüchen der Herrschaftsunterworfenen, der Bevölkerung, entspricht. In unserem Fall haben wir es nun ganz offensichtlich nicht nur damit zu tun, dass Staat und Politik sich nicht mehr erfolgreich rechtfertigen können gegenüber den Ansprüchen

»von unten«. Vielmehr scheint sich Politik gleichsam jenseits von Legitimationsprozessen abzuspielen: Ansprüche auf Beteiligung, auf Berücksichtigung der eigenen Ansprüche, gar auf Gerechtigkeit werden gar nicht mehr wirklich formuliert. Mit erfolgreicher Einflussnahme auf die etablierte Politik im Sinne von Interessenpolitik der Lohnabhängigen wird überhaupt nicht mehr gerechnet. Positive Erwartungen an staatliche Politik sind schon längst heruntergeschraubt. Staatliche Politik ist ent-legitimiert, sie stößt gar nicht mehr auf ausgeprägten Widerspruch, weil sie sich von herkömmlichen Erwartungen an Legitimität bereits befreit hat.

Von diesen Ent-Legitimierungsprozessen nicht betroffen sind die Gewerkschaften. Dies beinhaltet nicht, dass an ihnen keine Kritik geäußert wird. Im Gegenteil: Wenn ihnen gegenüber Ansprüche auf Legitimität explizit gestellt werden (und offenbar steigen diese Ansprüche in den letzten Jahren im Prozessieren der Krise eher noch), besteht immer auch die Möglichkeit, dass diese enttäuscht werden. Wie wir gesehen haben, erwarten unsere Befragten von den Gewerkschaften insbesondere eine größere Unterstützung hinsichtlich Mobilisierung der Basis und eine Stärkung außerinstitutioneller Politikaktivitäten. Wenn die Gewerkschaften diesen Ansprüchen in ihrem Handeln gerecht werden, besteht eine realistische Chance auf Legitimationsgewinne und auf eine Stärkung ihrer Position unter den Bedingungen eines krisenhaften Finanzmarktkapitalismus.

In legitimatorischer Hinsicht kontraproduktiv dürfte dagegen sein, auf Ansehensgewinne durch die zu beobachtende Aufwertung der Gewerkschaften innerhalb des staatlichen Krisenmanagements zu hoffen. Was unsere Befragten fordern, ist nicht die Wiederbelebung korporatistischer Arrangements, sondern vielmehr eine »autonome Revitalisierung« (Urban 2012).

LITERATUR

Detje, Richard, Wolfgang Menz, Sarah Nies und Dieter Sauer, 2011: *Krise ohne Konflikt? Interessen- und Handlungsorientierungen im Betrieb – die Sicht von Betroffenen,* Hamburg
Dies. und Joachim Bischoff, 2013: *Krisenerfahrungen und Politik. Zwischen Betriebsalltag und Systemkritik – empirische Befunde,* Hamburg (im Erscheinen).
Dörre, Klaus, Anja Hänel, Hajo Holst, und Ingo Matuschek, 2011: Guter Betrieb, schlechte Gesellschaft? Arbeits- und Gesellschaftsbewusstsein im Prozess kapitalistischer Landnahme, in: Koppetsch, Cornelia (Hg.): *Nachrichten aus den Innenwelten des Kapitalismus. Zur Transformation moderner Subjektivität,* Wiesbaden, 21–49
Urban, Hans-Jürgen, 2012: Krisen-Korporatismus und gewerkschaftliche Revitalisierung in Europa, in: Lehndorff, Steffen (Hg.): *Ein Triumph gescheiterter Ideen. Warum Europa tief in der Krise steckt.* Hamburg, 226–246

1 Die Krisenfolgen zeigten sich in Deutschland weniger in einer Arbeitsplatz- als in einer Arbeitskraftgefährdung: Leistungsintensivierung, erhebliche Arbeitszeitflexibilisierung, innerbetriebliche Versetzungen und Reorganisationen.

2 Beide Studien wurden finanziell unterstützt von der Rosa-Luxemburg- Stiftung und der Wolfgang-Abendroth-Stiftungsgesellschaft. 2010 führten wir fünf Gruppendiskussionen (mit jeweils 4–7 Teilnehmer/innen) sowie 20 leitfadengestützte Einzelinterviews in gewerkschaftlichen Bildungsstätten. Die Interviewten kamen aus insgesamt 16 unterschiedlichen Betrieben der Metall-, Elektro- und Automobilindustrie sowie aus textilen Automobilzulieferern. In der Folgestudie 2012 wurden zehn Gruppendiskussionen sowie zwölf Einzelinterviews geführt, davon acht Interviews und sechs Gruppendiskussionen im gleichen Branchenfeld (auf das wir uns im folgenden Artikel beschränken). In den empirisch basierten Hypothesen drücken sich also die Wahrnehmungen und Handlungsorientierungen einer spezifischen – gewerkschaftsaffinen – Gruppe der Industriearbeiterschaft aus. Alle nachfolgenden Zitate stammen aus den Interviews und Gruppendiskussionen der zweiten Studie (Detje et al. 2013).

KONVERSION

WIE STEHT ES MIT DEM SOZIAL-ÖKOLOGISCHEN UMBAU DER INDUSTRIE?

ANTJE BLÖCKER

Im Kontext der Krise der Jahre 2008 und 2009 entstand in der IG Metall die Forderung nach einem »Kurswechsel« (Huber 2010) in Richtung eines sozialen und ökologischen Umbaus der Industrie. Die Internationale Gewerkschaftskonferenz »Aufgabe Zukunft – Qualität des Lebens« des Jahres 1972 hatte sich als Antwort auf die Kernaussage des Club of Rome, ungezügeltes Wachstum sei mit den Grenzen des Planeten nicht vereinbar, für die Förderung »qualitativen Wachstums« ausgesprochen. Lebensqualität durch Humanisierung der Arbeitswelt sollte mit Arbeitszeitverkürzung, mit Ressourcenschonung und mit sozialer Gerechtigkeit im globalen Maßstab verbunden werden. Mit »Kurswechsel« knüpft die IG Metall 40 Jahre später daran an und plädiert »für eine andere Wirtschaftsordnung, die die Industriegesellschaft ökologisch und nachhaltig umbauen helfe« (ebd., 50). Mitsprache, Mitbestimmung und direkte Beteiligung seien dafür die zentralen Stellhebel.

Doch sind die geforderte industriepolitische Kehrtwende und die Notwendigkeit zur Transformation mit alternativer Produktionsweise in der betrieblichen Realität und bei den Belegschaften tatsächlich angekommen? Sind Beschäftigte nicht vielmehr in Auseinandersetzungen um den Erhalt von Arbeitsplätzen einbezogen, so dass für Transformation kaum Spielräume bleiben? Angesichts des wachsenden Wettbewerbsdrucks gibt es auch für gesellschaftliche Teilhabe und Mitbestimmung wenig Raum. Dennoch öffnen sich Gestaltungsräume für kleine Übergänge des Industrieumbaus.

Ist also der sozial-ökologische Umbau der Industrie Thema in der betrieblichen Alltagspraxis ? Das war die Leitfrage einer schriftlichen Befragung, die ich 2012 im Organisationsbereich der IG Metall durchgeführt habe. In den 155 untersuchten Industriebetrieben waren 226 sozial-ökologische Erweiterungsprojekte angesiedelt.[1]

FELDER DER KONVERSION

In gut einem Drittel der untersuchten Projekte geht es um *Energieeffizienzmaßnahmen*: Gebäudesanierungen, neue Heizungsanlagen, Wärmerückgewinnung ebenso wie Beleuchtungs- und Wasserkreislaufsysteme. In diesen Betrieben arbeiten in der Regel Betriebsräte gemeinsam mit dem Umweltmanagement an umfangreichen Energiekonzepten, die über standortbezogene Umwelterklärungen auf einen Wettbewerbsvorteil zielen. Das *Eco-Management and Audit Scheme 2010* (EMAS) der EU sieht im Rahmen ihrer ›nachhaltigen‹ Industriepolitik die freiwillige Teilnahme an solchen Programmen vor. In erster Linie handelt es sich also um den Einsatz von Effizienz- und Konsistenztechnologien als Beitrag zum qualitativen Wachstum mittels gradueller Transformation.

Ein weiterer Teil des Samples (25 Projekte) ist im *Diversifikationsbereich neue GreenTech-Produkte und -Anwendungen* angesiedelt. Oft von den Unternehmensleitungen initiiert, versuchen hier Betriebsräte, neue Nutzungsmöglichkeiten für ihre bestehenden Produkte zu erschließen: Getriebe für Windkraftanlagen und Komponenten für Solaranlagen und Photovoltaik. Im Gegensatz zu den Neugründungen im Green-Tech-Sektor handelt es sich nicht um mitbestimmungsfreie Ausgründungen, sondern um neue Produkt-Standbeine, die häufig als Teilaspekt von Standortsicherungsverträgen entstanden sind. Sie sollen helfen, die wegen hoher Produktivitätsvorgaben unter Druck stehenden Arbeitsplätze an den Standorten zu sichern. Solche Projekte sind überwiegend bei Automobilzulieferern und im Maschinenbau zu finden, um einseitige Konjunkturabhängigkeiten auszugleichen. Auch wenn die Produkterweiterungen im GreenTech-Sektor angesiedelt sind, handelt es sich in erster Linie um klassische Markterweiterungen, wie Unternehmen sie seit eh und je vornehmen. Wie das Beispiel VW-Lichtblick zeigt, können solche Projekte aber durchaus wichtige Impulse für eine gewerkschaftliche Debatte über nützliche Ersatzprodukte für eine gefährdete Massenproduktion geben: VW baut hier Blockheizkraftwerke mit umgebauten VW-Motoren auf einer dafür eingerichteten altersgerechten Fertigungslinie (Blöcker 2012).



magnus-
franklin/flickr

Auch wenn die Bedeutung *eigener Energieerzeugung* als Thema für den sozial-ökologischen Umbau als nicht besonders relevant eingeschätzt wird, haben 35 Betriebe eigene Solar- oder Photovoltaikanlagen sowie Blockheizkraftwerke, Biomasseheizkraftwerke und Erdwärmenutzung installiert. Besonders ausgeprägt ist dies in energieintensiven Branchen wie in der Stahlindustrie und bei Werften. Vor allem in Betrieben, die in der Konversionsdebatte der frühen 1980er Jahre in den »Arbeitskreisen Alternative Produktion« den Einsatz erneuerbarer Energien in ihren Betrieben gefordert hatten, wird eine eigene erneuerbare Energieerzeugung häufig schon seit Jahren praktiziert.

In nur 20 Betrieben wird die *Materialeffizienz* als wichtiger Beitrag zum Umbau angegeben. Das erstaunt deshalb, weil die politische Vorgabe, »Materialproduktivität zu erhöhen, um den Druck auf die Arbeitskosten zu entlasten«, noch heute weit oben auf der Forderungsliste der IG Metall steht. Auch die Ergebnisse zeigen ein anderes Bild: Materialeffizienz spielt in fast 80 Prozent der Betriebe im Betriebsalltag eine sehr große Rolle, wird aber kaum mit sozial-ökologischem Umbau assoziiert. Weder solche Vorhaben wie 100-Prozent-Schrott-Einsatz im Stahlbereich, Altbatterierückführung noch allgemeine Abfallvermeidungskonzepte werden in diesem Sinne wahrgenommen – im Gegensatz etwa zur Energiewende oder grünen Produktlinien, obwohl hier die betriebliche Debatte erst 2009 einsetzte.

Im Feld *Neue Mobilität* sind nur 16 Betriebe aktiv. Es geht jedoch nicht um neue kollektive Mobilitätskonzepte, sondern um Komponenten für die Elektromobilität. Ähnlich wie im Fall der neuen Nutzungsmöglichkeiten für bestehende Produkte bereiten sich Betriebe des Fahrzeugbaus und der Elektrotechnik auf die Umstellung auf E-Komponenten vor. Hier spielen neue Produkte ebenso wie Qualifizierungsvorhaben eine Rolle. Umgesetzt werden sie oft von eigens dafür gegründeten Joint-Ventures (z.B. Bosch-Daimler). Angesichts völlig überzogener Zielvorgaben der Politik laufen solche Vorhaben jedoch Gefahr, ihre Beschäftigungsziele zu verfehlen. Positiv im Sinne des Industrieumbaus wirken die Vorhaben auf innerbetriebliche Diskussionen um künftige Mobilitätskonzepte.

Diversifizierungsprojekte im Feld *neue Öko-Produkte*, die auf veränderte Lebensstile und Konsumverzicht orientieren, finden sich im Sample nicht. Gemeint sind damit andere Organisations- und Nutzungsformen durch Öko-Produkte und -services, die auf gemeinschaftliche Nutzung zielen und darüber den oft eintretenden Rebound-Effekt[2] bei ökoeffizienten Produkten vermeiden.

Auch Diversifizierungen im Feld neuer *Beteiligungs- und Eigentumsformen* wie z.B. Genossenschaften sind mit nur fünf Fällen die große Ausnahme. Die drei Belegschaftsgenossenschaften gehen nicht auf Betriebsübernahmen durch die Belegschaft zurück, sondern sind renditeorientierte Genossenschaften im Bereich der Wind- und Solarkraft, die z.B. in die Dächer ihrer Betriebe investiert haben.

Ähnlich hoch wie bei den Energieeffizienz-Projekten ist die Zahl der Projekte im Bereich *Guter Arbeit* (27 Prozent). Hier handelt es sich um Projekte zum demografischen Wandel, zu altersgerechtem Arbeiten, für Leistungsgeminderte oder zur Gesundheitsprävention. In je drei Fällen wurden Betriebs-Kitas und Job-Tickets als Beitrag zum Umbau genannt.

KONVERSIONS- ALS BETEILIGUNGSPROZESSE?

Ein wichtiges Ergebnis der Befragung ist, dass Belegschaften und Betriebsräte sich zwar vielfältig an betrieblichen Erweiterungsprozessen beteiligen, die Vorhaben und Initiativen sich aber sehr stark unterscheiden in entweder ökologisch oder sozial motivierte. Die Kombination sozial-ökologisch kommt nur in ganz wenigen Ausnahmen vor.

Starken Einfluss auf Erweiterungsprojekte haben Betriebsräte hinsichtlich sozialer Innovationen und auf die Arbeitsprozesse selbst. Das ist ihre Kernaufgabe. Die ökologische Frage oder gar der Kurswechsel in Richtung Industrieumbau sind stark vom Engagement einzelner Akteure geprägt. Das bestätigen auch andere empirische Arbeiten (vgl. Gerlach 2012). Kriegesmann/Kley (2012) haben Antworten von 1190 Betriebsräten aus den Jahren 2008 und 2009 ausgewertet, inwieweit sie an verschiedenen Innovationen beteiligt waren. Während die Mitwirkung an arbeitsorganisatorischen und personalpolitischen Neuerungen mit über 92 Prozent sehr hoch war, waren bei Produkt- und Service-Innovationen nur knapp 44 Prozent beteiligt. Betriebliche Mitbestimmungsakteure haben zudem relativ wenig Einfluss auf die Einführung vollkommen neuer Produkte (22 Prozent), insbesondere auf ökologische Innovationen. Weiß u.a. (2011)



marek-joschko/flickr

weisen in acht Fallstudien nach, dass Betriebsräte Umweltschutz und Energiemaßnahmen nicht als Kernaufgabe betrachten und diese Themen erst aufgreifen, wenn Beschäftigung akut gefährdet ist. Bromberg (2011, 4) kommt in ihrer Evaluierung der »Besser statt billiger«-Kampagne der IG Metall NRW zu dem Ergebnis, dass zwar ein breites Spektrum von Innovationen angestoßen worden sei, allerdings mit Schwerpunkt auf Arbeitsorganisation. Um ökologische Produktinnovationen zu initiieren, fehle den Betriebsräten oftmals die Kompetenz. Das technische Fachwissen hierfür ist bei einer Berufsgruppe konzentriert, zu der Betriebsräte und Gewerkschaften kaum Zugang haben. Auch dies bestätigt die Umfrage in den Betrieben. Öko-Innovationen werden sehr oft in enger Zusammenarbeit mit Beschäftigten der technischen Abteilungen initiiert.

Wie sind nun die kleinen betrieblichen Erweiterungen und die graduellen Einstiege in den Umbau in die große Transformationsdebatte einzuordnen? Noch ist es zu früh, eine umfassende Bewertung vorzunehmen; dies wird möglich sein, wenn die vertiefenden Befragungsergebnisse noch laufender Fallstudien vorliegen. Die von Candeias (*LuXemburg* 3/2012, 13) genannten fünf Kriterien[3], an denen Maßnahmen für einen gerechten Übergang zu einem grünen Sozialismus zu messen wären, würde die Mehrheit der befragten BetriebsrätInnen wohl ohne zu zögern unterschreiben. Die konkrete Umsetzung in Form von betrieblichen Vorhaben folgt aber eher in kleinen Schritten,

ist sehr vom Engagement Einzelner geprägt und ist vor allem Ausdruck einer graduellen Transformation der kapitalistischen Produktionsweise, die permanent stattfindet. Die Mehrheit der Projekte ist auf Effizienz und Konsistenz ausgerichtet, neue Produktionsweisen und andere Lebensstile bleiben außen vor. Mit einer alternativen Produktionsweise, die das »Was« und »Wie« eines anderen Arbeitens, Wirtschaftens und Konsumierens sowie die Eigentumsfrage neu in den Mittelpunkt rückt, haben die untersuchten Projekte wenig zu tun.

Sie jedoch ähnlich wie gemeinnützige und reproduktive Arbeit bloß als bedenkliche neue Formen der kapitalistischen Landnahme (Dörre 2011) zu bewerten, verkennt aber, dass in den Betrieben eine Debatte um den Industrieumbau begonnen hat. Natürlich geht es den Betriebsakteuren um den Erhalt ihrer Arbeitsplätze. Deshalb den VW- und Opel-Belegschaften zu unterstellen, sie diskutierten weit entfernt von gerechten Übergängen (Müller in *LuXemburg* 4/2012, 124), missachtet jedoch die langfristige Wirkung auf zukünftige betriebliche Diskussionsprozesse all derjenigen, die im Betriebsalltag für kleine Einstiege in den Umbau kämpfen. Ich teile mit Urban die Ansicht, dass »eine andere Krisenpolitik der Gewerkschaften die kapitalismuskritische Sozialkritik [hätte] ein Stück lauter werden lassen« (2012, 431), fordere aber eine Konkretisierung für den sozial-ökologischen Umbau. Die politische Bildungsarbeit ist da ebenso gefragt wie ein Organisationswandel. Ein wirklicher betrieblicher Umbau in Richtung gerechter Übergänge ist ohne Änderung der Organisationsform schwer vorstellbar, ohne die Beteiligung der Belegschaften aber gar nicht zu haben. Bleibt die Hoffnung, dass der nächste Zukunftskongress der IG Metall diesbezüglich deutlich offensiver in die Zukunft schaut als der im Dezember 2012.

Zum Weiterlesen in der Online-Ausgabe der LuXemburg:
Lars Henriksson: Autos, Krise und Klimawandel in Schweden
Sam Gindin und Leo Panitch: Die große Erpressung. Subventionen in der Automobilindustrie in den USA und Kanada

LITERATUR

Blöcker, Antje, 2012: *Ökologischer Umbau oder sozial-ökologische Erweiterungen?* Dialog Nr. 8 der Gemeinsamen Arbeitsstelle IG Metall und Ruhr Universität Bochum, Bochum

Bromberg, Tabea, 2011: *Rückenwind für Betriebsräte. Eine Analyse der »besser statt billiger«-Kampagne der IG Metall NRW*, IAQ-Report 2011–05, Universität Duisburg Essen

Dörre, Klaus, 2011: Landnahme und Grenzen kapitalistischer Dynamik. Eine Ideenskizze, in: *Berliner Debatte Initial*, Heft 4, 56–72

Gerlach, Frank, 2012: *Innovation und Mitbestimmung. Empirische Untersuchungen und Literaturstudien*, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

Huber, Berthold (2010): Kurswechsel für Deutschland. Campus. Frankfurt/Main

Kriegesmann, Bernd, und Thomas Kley, 2012: *Mitbestimmung als Innovationstreiber*, Berlin

Urban, Hans-Jürgen, 2012: Gewerkschaftspolitik in kapitalistischen Demokratien, in: Fischer-Lescano, Andreas, Joachim Perels und Thilo Scholle (Hg.), *Der Staat als Klassengesellschaft*, Baden-Baden

Weiß, Julika u.a., 2011: *Energieeffizienz und Beschäftigung.* Abschlussbericht, Berlin

1 Von den insgesamt 226 dort angesiedelten sozial-ökologischen Erweiterungsprojekten sind die meisten bereits umgesetzt (67 Prozent) sowie projektiert/diskutiert (28 Prozent). Gescheitert sind fünf Prozent.

2 Als Rebound-Effekt bezeichnet man den Umstand, dass die angestrebte Energieersparnis durch stärkere Nachfrage nicht erreicht wird. [Anm. d. Red.]

3 A) Relevanter Beitrag zur Senkung von CO_2-Emissionen B) Reduzierung von Armut und Vulnerabilität, C) Reduzierung von Einkommens- und anderen Ungleichheiten D) Beschäftigung und die Förderung von guter Arbeit und E) Demokratische Partizipation des Einzelnen.

BEZAHLT WIRD NICHT!

DIE SAT: EINE GEWERKSCHAFT IM SPANNUNGSFELD VON ARBEITSKAMPF, POLITIK UND SOZIALER BEWEGUNG

MIGUEL SANZ ALCÁNTARA

Die Andalusische Arbeitergewerkschaft (*Sindicato Andaluz de Trabajadores,* SAT) ist eine der kleinen Gewerkschaften, die eine wichtige Rolle in der gesellschaftlichen Mobilisierung in Spanien spielen. Und sie ist eine der wenigen, die auch auf dem Land sichtbar aktiv ist. Lange war sie vor allem durch ihren Vorsitzenden Sánchez Gordillo, den Bürgermeister des linken, genossenschaftlich organisierten Dorfes Marinaleda, bekannt. Doch spätestens seit Medien wie Spiegel-Online im Sommer 2012 »Wirtschaftskrise: Spanische Gewerkschafter plündern Supermärkte« titelten, gelangte sie zu großer Bekanntheit. Diese symbolische Aktion der SAT alarmierte das spanische Innenministerium wie auch konservative Medien. AktivistInnen hatten in Sevilla und Cádiz ohne zu bezahlen Einkaufswagen, gefüllt mit Grundnahrungsmitteln, aus zwei großen Supermärkten hinausgeschoben, um sie an bedürftige Familien zu verteilen. Die Aktion gab auch der Debatte über die Rolle der Gewerkschaften in den Krisenprotesten neue Nahrung.

Die Aktivitäten der SAT sind nicht auf betriebliche Arbeit beschränkt, zusammen mit sozialen Bewegungen wie dem 15M mischt sie sich in die spanische Gesellschaft ein. Sie war eine der ersten Organisationen, die Demonstrationen und Besetzungen von Banken und staatlichen Institutionen gegen die Auswirkungen der Wirtschaftskrise initiierten, und ist eine der am stärksten unter Repressionen leidenden Gewerkschaften Europas.[1]

DIE HERKUNFT DER SAT

Die Geschichte der 2007 gegründeten SAT reicht weit zurück. Sie ging aus der SOC, der andalusischen Landarbeitergewerkschaft, hervor. Andalusien ist eine arme, auf Agrarwirtschaft spezialisierte Region mit wenig Industrie. Arbeitslosigkeit und Saisonbedingtheit der Arbeit führten in dem hoch politisierten Kontext nach dem Ende der Franco-Diktatur zu einem Anstieg von Arbeitskämpfen in der Landwirtschaft. Als die SOC 1976 gegründet wurde, bestand sie hauptsächlich aus saisonal beschäftigten ErntehelferInnen, die auf den Feldern der mittleren bis großen GrundbesitzerInnen arbeiteten.

Politisch war sie in ihrer Anfangszeit durch verschiedene linke Traditionen geprägt: Ein großer Teil der ersten Gewerkschaftsführung stammt aus der 1967 gegründeten PTE, einer maoistischen Abspaltung der kommunistischen Partei Spaniens (PCE). Obwohl die Wahlergebnisse der PTE immer bescheiden blieben (sie erreichte nie mehr als zwei Prozent), war sie in einigen Dörfern Andalusiens fest verwurzelt und stellt in einigen Gründungsgemeinden der SOC den Bürgermeister. 1976 kam es zwischen der PCE und einigen links von ihr stehenden Parteien (unter ihnen der PTE) zum Machtkampf um die Kontrolle der CCOO (des kommunistischen Gewerkschaftsdachverbandes). In den ländlichen Regionen Andalusiens führte dies zur Abspaltung von diversen CCOO-Ortsgruppen, die sich dann an der Gründung der SOC beteiligten. In der Anfangszeit spielten außerdem AktivistInnen aus einer christlichen Basis-Tradition sowie einige vom Anarchosyndikalismus der CNT beeinflusste Mitglieder eine wichtige Rolle. Diese Kombination aus Maoismus, Basis-Christentum und Anarchosyndikalismus prägte die SOC in ihrer Anfangszeit. Kurz nach ihrer Gründung entwickelte sie sich zur größten Gewerkschaft in den ländlichen Gebieten Andalusiens und setzte sich damit gegen die CCOO und die mitgliederreichste spanische Gewerkschaft UGT durch. In einigen Dörfern war sie unter den ErntehelferInnen so stark verwurzelt, dass sie sich dort auch als politische Kraft konstituierte. 1979 entschied die Gewerkschaftsführung, die *Vereinte Arbeiter Kandidatur* (CUT) zu gründen, um an den Kommunalwahlen teilnehmen zu können und den Einfluss der SOC auf die Lokalpolitik auszuweiten. Nur in dem Dorf Marinaleda gelang es, mit absoluter Mehrheit ins Rathaus einzuziehen. Dennoch war der politische Einfluss der SOC in vielen Dörfern so groß, dass sie sich erfolgreich für die Unterstützung und Durchsetzung von

MIGUEL SANZ ALCÁNTARA ist Umwelttechniker, Sozialist und Indignado-Aktivist. Er war Koordinator bei der andalusischen Gewerkschaft *Sindicato Andaluz de Trabajadores* (SAT) in Sevilla und ist Mitglied in deren Führungsgremium. Seit kurzem lebt er in London.

Forderungen der ErntehelferInnen einsetzen konnte. So gelang es, die Gemeindearbeit in den 1980er Jahren zu erweitern sowie Arbeitslosenhilfe und Tarifverträge in den 1990er Jahren durchzusetzen. Außerdem setzte die SOC mit Landbesetzungen die Verstaatlichung privater Ländereien durch.

GRÜNDUNG DER SAT

Die Entwicklungen, die 2007 zur Gründung der SAT führten, beschreibt Sánchez Gordillo folgendermaßen: »Es kamen Arbeiter vom Bau und aus dem Hotel- und Gaststättengewerbe zu uns. […] Sie merkten, dass die großen Gewerkschaften ihre Interessen nicht vertraten. Deshalb riefen wir die SAT ins Leben. Ihre Gründer teilen die gleichen Anschauungen über die direkte Aktion, eine gesellschaftspolitisch, gegen das bestehende System eintretende Gewerkschaft, in der die Basis jeder Ortsgruppe die Entscheidungen trifft […], dies ist die Gewerkschaft, die wir aufbauen müssen.« (zit.n. Vergara 2012, 75)

Die soziale Basis der SOC hat sich seit dem Eintritt Spaniens in die EU stark verändert. Seit zwei Jahrhunderten liefert Andalusien nicht nur Naturprodukte, sondern auch unqualifizierte Arbeitskräfte für die Industrialisierung anderer Regionen des Landes. Jene wiederum setzen ihre Produkte in Andalusien ab. An dieser Zulieferrolle für die spanische und auch europäische Wirtschaft hat sich durch den EU-Beitritt nichts geändert, sie hat sich sogar noch verstärkt: Die andalusische Landwirtschaft wird mittlerweile von einer hochtechnisierten Agroindustrie dominiert (vgl. Delgado Cabeza 2002). Allerdings sind die Beschäftigtenzahlen merklich zurückgegangen: Zwischen 1980 und 2000 ist der Anteil der in der Agrarwirtschaft Beschäftigten von 24,1 auf weniger als zehn Prozent gefallen (Peña Sánchez 2006). Daraus zog die Führung der SOC Anfang 2000 den Schluss, dass sich ihre soziale Basis in einem Veränderungsprozess befindet, folglich ihre Bedeutung in der andalusischen Wirtschaft abnimmt. Hinzu kam die steigende Unzufriedenheit vieler ArbeiterInnen und links-gewerkschaftlicher AktivistInnen mit den großen Gewerkschaften. Dies war ein wichtiger Faktor für die Gründung einer alternativen Gewerkschaftsstruktur.

DIE SOZIALE BASIS DER SAT

Die SAT hat um die 5 000 Mitglieder, von denen zwischen 2007 und 2011 ca. 3 753 Personen Beiträge gezahlt haben. 2012 stieg die Mitgliederzahl um etwa 20 Prozent an. Besonders in den Provinzen Sevilla und Cádiz sowie zu einem geringeren Teil in Córdoba, Granada, Jaén und Almería ist die SAT stark. Drei von vier Mitgliedern kommen aus der SOC und sind somit im landwirtschaftlichen Bereich tätig. Die anderen Mitglieder sind einfache Verwaltungsangestellte in Rathäusern und Universitäten, Professoren (besonders in Sevilla) und unqualifizierte Arbeitskräfte im Hotel- und Gaststättengewerbe. In großen Industriebetrieben besitzt die SAT keine nennenswerte Präsenz, da diese die traditionellen Bastionen von CCOO und UGT darstellen.

IM SPANNUNGSFELD VON SOZIALER BEWEGUNG UND GEWERKSCHAFT

Die Gründung der SAT übt außerdem eine gewisse Anziehung auf bestimmte Teile der andalusischen Linken aus: Autonome,



r.nial.bradshaw/ flickr

andalusische SeparatistInnen, AntikapitalistInnen, revolutionäre SozialistInnen u.a. Neue Mitglieder kommen teils aus diesen Zusammenhängen und sozialen Bewegungen. Diese AktivistInnen arbeiten in der so genannten Asamblea (Versammlung), dem lokalen Komitee der SAT, während ArbeiterInnen, die darüber hinaus nicht linkspolitisch aktiv sind, eher in ihren Betriebsgruppen organisiert sind. Dieses lokale Komitee ist ein Erbe der SOC: Wegen des temporären Charakters der Beschäftigungsverhältnisse waren Versammlungen der ErntehelferInnen nicht an bestimmte Betriebe gebunden. Diese Asamblea-Struktur erleichtert heute zwar die Integration prekär Beschäftigter und Arbeitsloser, die Bildung von Betriebsgruppen bleibt allerdings hinter dem Mitgliederzuwachs der letzten Jahre zurück. Allein sie sichern jedoch Einfluss bei Tarifverhandlungen und in den Institutionen gewerkschaftlicher Interessenvertretung.[2] Von den etwa 70 Ortsgruppen der SAT haben nicht einmal zehn auch Betriebsgruppen. Von diesen wiederum verfolgt nur die Hälfte (in Sevilla und naheliegenden Ortschaften) eine Strategie, die auf Gründung und Ausbau von Betriebsgruppen orientiert.

Zweifellos sind der Kampfgeist, die Radikalität und die revolutionäre Perspektive der SAT zu einem großen Teil ihren politischen Aktivitäten jenseits der reinen Arbeitskämpfe zu verdanken. Dadurch eignen sich die Mitglieder eine über den betrieblichen Konflikt hinausgehende Kapitalismuskritik an. Der Großteil der

sozialpolitischen Aktionen der SAT wird jedoch von linken AktivistInnen zusammen mit einer geringen Anzahl von ArbeiterInnen aus den wenigen Betriebsgruppen getragen. An der Supermarkt-Aktion im Sommer 2012 nahmen beispielsweise hauptsächlich Mitglieder der ehemaligen SOC aus Marinaleda, Arbeitslose und junge AktivistInnen ohne Bezug zu einer Betriebsgruppe teil.[3] Die Aktionen sind radikal und wirkungsvoll. Durch die Präsenz eines starken aktivistischen Kerns außerhalb der Betriebe und die Kooperation mit sozialen Bewegungen wie der 15M – der Bewegung der *Empörten* – ähnelt die SAT oft eher einer sozialen Bewegung als einer traditionellen Gewerkschaft, die potenziell in der Lage ist, strategisch wichtige Teile der Arbeiterklasse in ihren Betrieben zu mobilisieren.

IZQUIERDA UNIDA UND DAS PROBLEM DER POLITIK

Nach den Massenmobilisierungen gegen den Eintritt Spaniens in die NATO 1986 trieb die PCE zusammen mit kleineren linken Organisationen die Gründung der *Izquierda Unida* (IU, Vereinte Linke) voran. Die SOC entschied sich, im Rahmen der CUT in die IU einzutreten. Bei der CUT handelt es sich nicht wirklich um eine reale politische Organisation: Während ihres dreißigjährigen Bestehens haben nur zwei eigene Kongresse stattgefunden, und ihre Führung ist identisch mit der der Gewerkschaft. Vor dem Eintritt in die IU bestand die CUT somit lediglich aus einer Wahlliste. Als Teil der IU muss sie nun mit der PCE und anderen um ihren Anteil an den zu vergebenden Ämtern kämpfen. Deshalb ist Sánchez Gordillo seit 2008 nicht nur Bürgermeister, sondern auch Abgeordneter der IU im andalusischen Parlament. Der Einfluss der CUT ist jedoch auf die Provinz Sevilla beschränkt. Dort stellen ihre Mitglieder ein Drittel der IU in der Provinz. Ihr Einfluss war aber bisher nicht groß genug, um innerhalb der IU ein wirkliches Gegengewicht zur Hegemonie der PCE zu bilden und für antikapitalistische Politik einzutreten. Diese Situation hat in den letzten Jahren zu starken Spannungen zwischen der CUT und anderen Strömungen innerhalb der IU geführt. Mehrmals hatte die CUT mit Austritt gedroht. Mit der Beteiligung der IU an einer Koalitionsregierung mit der PSOE in Andalusien im März 2012 erreichten diese internen Spannungen ihren bisherigen Höhepunkt. Die Koalition verkörpert, was CUT und SAT ablehnen: einen Pakt mit der PSOE und die (vermeintliche) Ausführung der von Madrid und der EU auferlegten Kürzungspolitik. Nach langen Konflikten kam es nun insofern zu einer Einigung mit der Führung der IU, als auch die CUT nun einige Führungspositionen innerhalb der IU besetzen kann.

REFERENZPUNKT DER KÄMPFE UND MÖGLICHER AUSTRITT AUS DER IU

Durch ihre kämpferische Tradition sowie ihre Intervention in den Mobilisierungen der 15M ist die SAT zu einem Bezugspunkt der andalusischen Linken geworden. Vor allem Menschen, die sich der revolutionären und antikapitalistischen Linken zugehörig fühlen, sind auf der Suche nach einer neuen politischen Perspektive zur SAT gestoßen. Sie sprechen sich tendenziell für einen Austritt aus der IU aus, in der Hoffnung, die IU-kritischen Kräfte für eine neue Organisation zu gewinnen. Ihrer

Einschätzung nach ist der »Rechtsruck« der IU in Andalusien im Rahmen der Koalitionsregierung nicht aufzuhalten. Die SAT hat mehr Mitglieder als jede andere Organisation der radikalen Linken in Andalusien und annähernd so viele aktive Mitglieder wie die andalusische IU. Es gibt jedoch auch einige Mitglieder der SAT, vor allem aus den Ortsgruppen in den Provinzen Cádiz und Sevilla, die Ämter und Aufgaben im Rahmen der IU übernehmen. Sie haben entsprechend wenig Interesse an einer möglichen Loslösung.

GEWERKSCHAFT UND/ODER PARTEI?

Die SAT steht also vor zwei großen Herausforderungen: Zum einen muss sie sich als Gewerkschaft konsolidieren und gegen die Kürzungspolitik protestierende ArbeiterInnen einbinden. Zum anderen sollte sie sich als Bündnispartner der sozialen Bewegungen etablieren und sich für die Bündelung dieser Kräfte einsetzen. Dabei wäre es wichtig, sich hauptsächlich auf Basisarbeit zu konzentrieren, ohne aber eine Beteiligung an institutionalisierter Politik auszuschließen.

Angesichts der aktuellen Konstellation sind diese Aufgaben nicht zu unterschätzen: In der Führung der SAT hat es in den letzten 20 Jahren kaum Wechsel gegeben, neue Mitglieder werden nicht ausreichend gefördert, es gibt wenig Organizer; es fehlt an Diskussionen über Strategie und Ausrichtung – vor allem hinsichtlich der Frage, wie neue Betriebsgruppen aufgebaut und die Präsenz in den Betrieben verbessert werden könnte. Ungeklärt ist außerdem das Verhältnis der SAT zur IU. Seit der Entstehung des 15M und des Wahldebakels der PSOE in den letzten Parlamentswahlen verzeichnen sowohl die IU und ihr nahestehende Parteien als auch IU-kritische, links-nationalistische Parteien deutliche Zuwächse und Wahlsiege. Der regionale Erfolg der *Galizischen linken Alternative* (AEG) mit 14 Prozent, der Baskischen Linken (*Izquierda Abertzale*) mit 25 Prozent sowie der Einzug der *Kandidatur der Volkseinheit – Alternative Linke* (CUP-AE) mit 3,5 Prozent ins katalanische Parlament stehen für ein linkes Potenzial jenseits der IU. Diese Entwicklung könnte in Andalusien durch die Gründung einer Partei links der IU genutzt werden. Ob dies allerdings zur Pluralität und Stärkung oder zur Spaltung der Linken führen würde, ist schwer abzuschätzen.

Aus dem Spanischen von Rabea Hoffmann

LITERATUR

Delgado Cabeza, Manuel, 2002: Andalucía en el siglo XXI: una economía crecientemente extractiva, in: *Revista de estudios regionales*, Nr. 63, 65–83

Ocaña Escolar, Luis, 2006: *Los orígenes del SOC*, Sevilla

Peña Sánchez, Antonio, 2006: *Productividad y estructura productiva en Andalucía: un análisis comparativo a nivel sectorial*, Documentos de trabajo, Centro de Estudios Andaluces, Serie 1, Nr. 12

Vergara, Jesús, 2012: *Juan Manuel Sánchez Gordillo. La utopía y el hombre*, Sevilla

1 Gegen die SAT wurden insgesamt Bußgelder in Höhe von 400 000 Euro erhoben, und gegen 300 ihrer Mitglieder laufen Gerichtsverfahren, häufig mit Androhung von Gefängnisstrafen.

2 Die so genannte institutionalisierte Gewerkschaftsvertretung wird in Spanien in jedem Betrieb einzeln gewählt. Alle Beschäftigten sind zu diesen Wahlen zugelassen. Je nach Anzahl ihrer VertreterInnen darf eine Gewerkschaft an den Tarifverhandlungen teilnehmen oder nicht. Die SAT ist zurzeit an keiner Tarifverhandlung beteiligt.

3 In Marinaleda besitzt die SAT die Kontrolle über die Kooperative, bei der die Mehrheit der Dorfbevölkerung beschäftigt ist. Sie konnte also die Arbeit aussetzen, damit die Beschäftigten an den Protestaktionen teilnehmen konnten. Die Bevölkerung Marinaledas stellt seit 20 Jahren den überwiegenden Teil der TeilnehmerInnen an Arbeits- und Sozialprotesten der SOC bzw. der SAT.

GEWERKSCHAFTEN UND STANDORTKONKURRENZ

DER FALL GENERAL MOTORS/OPEL

THOMAS SABLOWSKI

»Lebenstraum? Ach, weiß ich nicht. Lebenstraum hab' ich nicht. Will halt nicht arbeitslos werden später. Das ist so das Schlimmste, was passieren könnte.«
Jerome, 18 Jahre,
Auszubildender bei Opel Bochum[1]

Hauptaufgabe der Gewerkschaften ist es, die Konkurrenz unter den Lohnabhängigen einzudämmen. Inwieweit ihnen das gelingt, hängt von den jeweiligen Organisationsformen und Strategien sowie den Kräfteverhältnissen ab. Der Fall General Motors/Opel ist in dieser Hinsicht lehrreich. Da Opel in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich an Marktanteilen verloren hat und sich praktisch permanent in der Krise befand, waren die Beschäftigten ständig mit Angriffen auf ihre Löhne und Arbeitsbedingungen konfrontiert. Unter diesem Druck haben sich neue Ansätze einer europäischen Organisierung herausgebildet, die jedoch deutliche Grenzen haben.

EUROPÄISCHE BETRIEBSRÄTE ERKÄMPFEN RECHTE

Der in Detroit ansässige Konzern General Motors (GM) gründete 1986 ein europäisches Hauptquartier in Zürich, um das Geschäft der bis dahin relativ eigenständigen Tochterunternehmen wie Opel in Deutschland und Vauxhall in Großbritannien stärker zu zentralisieren. Der Einfluss der IG Metall und des Gesamtbetriebsrats (GBR) auf die Leitung der Adam Opel AG wurde dadurch relativiert. Als Anfang der 1990er Jahre die Deindustrialisierung in Ostdeutschland mit einer Konjunkturkrise im Westen zusammenfiel und zahlreiche Unternehmen massiv Stellen abbauten, schloss der GBR mit der Konzernleitung einen ersten Standortvertrag. Zusagen zum Erhalt der deutschen Produktionsstandorte und zur Weiterbeschäftigung der Auszubildenden wurden mit Zugeständnissen des GBR zur Kostensenkung erkauft. Alle deutschen Automobilhersteller und viele Unternehmen anderer Branchen schlossen damals ähnliche Vereinbarungen ab. Es bildete sich ein Muster des *concession bargaining* für die nächsten 20 Jahre, das nicht auf Deutschland beschränkt blieb. Der 1993 geschlossene Vertrag hatte eine Laufzeit von vier Jahren, doch bereits 1996 waren die Betriebsräte mit neuen Restrukturierungsplänen konfrontiert, die mit Überkapazitäten und sinkenden Marktanteilen in Europa begründet wurden.

In der Zwischenzeit hatte der Europäische Rat eine Richtlinie über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats (EBR) in Unternehmen verabschiedet, die in mehreren Ländern der Europäischen Union tätig sind. In Deutschland wurde sie 1996 in nationales Recht umgesetzt. Die Einrichtung von EBRen war damit verpflichtend, sie sollten jedoch lediglich Informations- und Konsultationsrechte – nicht wie deutsche Betriebsräte auch Mitbestimmungsrechte – besitzen.

Im Fall von GM verfolgte das Management die Strategie, Umstrukturierungen der Produktion jeweils mit den Betriebsräten oder Gewerkschaftern der einzelnen Standorte auszuhandeln und durch die Inszenierung eines konzerninternen Standortwettbewerbs die Kosten zu senken. Die Einrichtung eines EBR war dabei offensichtlich hinderlich, weshalb die Kommunikation mit dem EBR auf das gesetzlich Notwendige beschränkt wurde.

Im Jahr 2000 kündigten GM und Fiat eine Allianz an, bei der der Einkauf sowie die Motoren- und Getriebefertigung der beiden Konzerne in zwei Joint Ventures zusammengelegt werden sollten. Ein erheblicher Personalabbau und Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen waren zu erwarten. Der EBR organisierte mit Hilfe des Europäischen Metallgewerkschaftsbunds (EMB) europaweite Aktionen und bewegte GM schließlich zu Verhandlungen über ein europäisches Rahmenabkommen. Ziele waren der Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen, eine umfassende Sicherung von Arbeitsbedingungen im Falle eines Betriebsübergangs, ein fünfjähriges Rückkehrrecht der Beschäftigten in ihr bisheriges Unternehmen, die Übernahme sämtlicher Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge, die Anerkennung der bisherigen Belegschaftsvertreter, Gewerkschaften und Betriebsräte in den neuen Gemeinschaftsunternehmen sowie die Einhaltung bereits

gegebener Investitions- und Produktionszusagen für die einzelnen Standorte.

Kritische Vertrauensleute im Werk Bochum waren mit der sich abzeichnenden Kompromisslinie zwischen dem EBR und GM nicht einverstanden. Nachdem es dort dreimal zu kurzzeitigen Produktionsausfällen durch Belegschaftsversammlungen gekommen war, folgte am 14. und 15. Juni ein Streik, der aufgrund ausbleibender Komponentenlieferungen aus Bochum schon bald zu Produktionsausfällen in anderen GM-Werken führte. Die Forderung der Bochumer: »Wir bleiben eine Belegschaft, ein Betriebsrat.« Nachdem das Management den Beschäftigten zugesichert hatte, dass auch im Falle von Ausgliederungen der bisherige Betriebsrat zuständig bleibe und der bisherige Lohn unbefristet weitergezahlt werde, wurde der Streik abgebrochen. Am 6. Juli 2000 schließlich unterzeichneten GM, der EBR und der EMB ein europäisches Rahmenabkommen. Es legte fest, dass die GM-Beschäftigten, die in die Joint Ventures mit Fiat wechseln sollten, weiterhin wie Beschäftigte von GM behandelt werden und keine Nachteile haben würden. Die bisher für sie zuständigen Betriebsräte und Gewerkschaften sollten das Vertretungsrecht behalten und alle Tarif- und Betriebsvereinbarungen weiterhin gelten. Der EBR von GM war damit nicht mehr nur ein Gremium mit Informations- und Konsultationsrechten, sondern er war effektiv zum Verhandlungspartner des Managements geworden.

Es folgten eine Reihe von Auseinandersetzungen: im Winter 2000/2001 um den Abbau von 6 000 Arbeitsplätzen in Europa und die Schließung des Vauxhall-Werkes in Luton, im Sommer und Herbst 2001 um das Restrukturierungsprogramm »Olympia«, im Herbst 2004 um den angedrohten Abbau von 12 000 Arbeitsplätzen in Europa und die Lokalisierung der zukünftigen *Vectra*-Produktion, im Frühjahr und Sommer 2006 um die Schließung des Werks in Azambuja (Portugal), im Frühjahr 2007 um die Schließung des Werks in Antwerpen und die Lokalisierung der zukünftigen *Astra*-Produktion. Sie alle verliefen nach einem ähnlichen Muster: Der EBR versuchte mit Unterstützung des EMB europaweite Protestaktionen zu organisieren und das Management durch Verhandlungen zu Rahmenvereinbarungen zu bewegen, durch die betriebsbedingte Kündigungen und Werksschließungen verhindert werden sollten. Dabei wurden durchaus Teilerfolge erreicht. Die Schließung des Werkes in Luton beispielsweise konnte verhindert werden, allerdings wurde die Zahl der Beschäftigten um die Hälfte reduziert. Bezüglich des Restrukturierungsprogramms »Olympia« erreichte der EBR eine Rahmenvereinbarung, wonach die angestrebte Reduzierung der Produktionskapazität auf europäischer Ebene ausgehandelt werden sollte. Gleichzeitig sollten alle bestehenden Tarif- und Betriebsvereinbarungen gewahrt werden. Damit wurde allerdings nicht verhindert, dass in den nachfolgenden lokalen Verhandlungen erhebliche Lohnsenkungen und Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen akzeptiert wurden.

Mit dem ›wilden‹ Streik der Beschäftigten in Bochum vom 14. bis 20. Oktober 2004 erreichten die Auseinandersetzungen einen Höhepunkt, an dem auch die Differenzen zwischen der stärker politisierten und widerständigeren Belegschaft in Bochum und anderen Standorten sowie die Uneinigkeit innerhalb der Interessenvertretung deutlich wurde. Die

Führung der IG Metall und der Betriebsrat im Rüsselsheimer Stammwerk drängten darauf, den Streik zu beenden. Parallel dazu gelang es dem Management, die Belegschaftsvertreter in Rüsselsheim und Trollhättan (Schweden) gegeneinander auszuspielen – beide machten erhebliche Zugeständnisse, um Investitionszusagen zu erreichen. Nach dem ergebnislos abgebrochenen Streik folgte ein »Zukunftsvertrag« für die deutschen Werke, der u.a. Nullrunden bei Löhnen und Gehältern für mehrere Jahre sowie eine Kürzung des Weihnachtsgelds festschrieb. Die Schließung des Werkes in Azambuja konnte trotz dreiwöchiger koordinierter Aktionen an allen europäischen Standorten von GM nicht verhindert werden. Die Schließung des Werks in Antwerpen wurde 2007 zwar abgewendet, aber letztlich nur bis 2010 aufgeschoben.

Der EBR reagierte zumeist defensiv, bemühte sich aber um eine gemeinsame Produktionsplanung, die auf eine gleichmäßige Auslastung aller Produktionsstandorte und die Sicherung der Arbeitsplätze ausgerichtet war – eine wegweisende Alternative zu dem vom Management weiterhin inszenierten Wettbewerb zwischen den einzelnen Standorten.

Mit Verschärfung der Unternehmenskrise spitzte sich die Lage ab 2008 zu. Im Jahr 2010 schloss der EBR die bisher letzte europäische Rahmenvereinbarung zur Sanierung des Unternehmens und stimmte dabei einer Senkung der Lohnsumme in Europa um 265 Millionen Euro zu. Doch schon bald forderte das Management weitere Lohnsenkungen und kündigte – nach der Schließung des Werks in Antwerpen und dem Bankrott des Tochterunternehmens Saab in Schweden – nun auch die Stilllegung der



Kema Keur/ flickr

Fahrzeugproduktion in Bochum an. Hatte der EBR im März 2012 noch angekündigt, nicht mehr lokal über weitere Zugeständnisse zu verhandeln, ließ sich diese Linie schon im Mai nicht mehr durchhalten. Um die Produktion des neuen *Astra* nach Ellesmere Port zu ziehen, schloss die britische Gewerkschaft einen neuen Tarifvertrag ab, der erhebliche Lohnsenkungen beinhaltete.

GRENZEN

Was ist aus diesen Auseinandersetzungen zu lernen? Mit Hilfe des EBR ist es bei General Motors Europe/Opel zeitweise gelungen, die Konkurrenz der Beschäftigten der verschiedenen Standorte dadurch einzudämmen, dass lokale Verhandlungen über Zugeständnisse bei

Löhnen und Arbeitsbedingungen verweigert wurden. Dies ist bemerkenswert, auch wenn diese Solidarität immer wieder brüchig war und in der Annahme, durch Zugeständnisse die Arbeitsplätze am eigenen Standort sichern zu können, letztlich aufgegeben wurde.

Durch das international solidarische Handeln der Lohnabhängigen war das Management gezwungen, den Europäischen Betriebsrat als Verhandlungspartner anzuerkennen – ein Beispiel dafür, wie in Kämpfen neue Formen der Interessenvertretung entstehen können. Die europäischen Rahmenvereinbarungen zielten in erster Linie darauf, betriebsbedingte Kündigungen und Werksschließungen zu verhindern. Wegweisend war vor allem der Versuch einer gemeinsamen, standortübergreifenden Produktionsplanung als Gegenmodell zum konzerninternen Wettbewerb – auch wenn dies nur ansatzweise umgesetzt werden konnte.

Es ist mehrfach gelungen, europaweite Proteste gegen Werksschließungen zu organisieren, an denen sich auch Belegschaften beteiligten, die von der Arbeitsplatzvernichtung an anderer Stelle vermeintlich oder tatsächlich profitiert hätten. Die Proteste waren allerdings nicht machtvoll genug, um Werksschließungen letztendlich zu verhindern. Gerade da, wo ›wilde‹ Streiks wie in Bochum begannen, ökonomischen und politischen Druck zu entfalten, versagten Betriebsräte und Gewerkschaftsführungen den Streikenden die Unterstützung.

Die Standortsicherungsvereinbarungen der letzten zwanzig Jahre haben klar gezeigt, dass ein Arbeitsplatzabbau alleine durch den Ausschluss von betriebsbedingten Kündigungen und Standortschließungen nicht zu verhindern ist. Dies gilt nicht nur im Fall von GM/Opel, sondern auch für andere Unternehmen der Automobilindustrie (Jürgens/Krzywdzinski 2006). Der Regelungsgehalt der europäischen Rahmenvereinbarungen blieb insgesamt so gering, dass auch bei ihrer Einhaltung genügend Spielraum für lokale Zugeständnisse im Rahmen der Standortkonkurrenz blieb. Dennoch wurde der Interessenausgleich zwischen den verschiedenen Standorten durch die übergeordnete europäische Ebene erleichtert. So konnten beispielsweise Vertreter des EMB bei Konflikten moderierend tätig werden und das Handeln an den verschiedenen Standorten koordinieren. Vorsitzende von EBR ebenso wie Vorsitzende von GBR können diese Funktion nur bedingt übernehmen, da sie gleichzeitig jeweils auch noch Vertreter einer bestimmten Belegschaft sind. Generell ist die Beteiligung von Gewerkschaften notwendig, um solidarisches Handeln der Lohnabhängigen an verschiedenen Standorten zu ermöglichen. Die Ressourcen dafür scheinen sich durch die Fusion des EMB mit zwei anderen Gewerkschaftsdachverbänden zum Dachverband *industriAll* eher vermindert zu haben (vgl. Schäfer-Klug in diesem Heft). Die Kampfkraft der Beschäftigten ist durch die Umstrukturierungen und die zahlreichen Zugeständnisse der letzten 20 Jahre erheblich angegriffen. Während die Beschäftigten bei Opel Bochum beispielsweise in der Vergangenheit immer wieder spontan gestreikt haben, scheinen sie gegenwärtig kaum noch in der Lage, den Schließungsplänen des Managements etwas entgegenzusetzen (vgl. Schaumberg 2012; Candeias 2012). Auch europaweit koordinierte Aktionen der Belegschaften wie bei der Werksschließung in Azambuja 2006 scheinen bei GM/Opel momentan unrealistisch.

Durch die jahrelangen Zugeständnisse sind übertarifliche Lohnbestandteile auch in der Automobilindustrie weitgehend abgeschmolzen worden. Demnächst stehen die tariflichen Regelungen selbst zur Debatte. Die jahrelange Verrechnung von Tariferhöhungen mit übertariflichen Zulagen hat zudem zu einer Situation geführt, in der für die Beschäftigten immer unklarer wird, warum sie sich noch gewerkschaftlich organisieren und streiken sollen. Selbst in der Autoindustrie, der Leitbranche des Modells Deutschland und dem Kernbereich der IG Metall, naht bei der Fortsetzung der bisherigen Politik eine Situation, in der die Gewerkschaft ihre eigenen Tarifverträge und ihre eigene Organisation unterminiert.

LITERATUR

Candeias, Mario, 2012: Verpasste Gelegenheiten: Opel-Krise ohne Konversionsdebatte, in: *Der Freitag*, Community, 16.3., www.freitag.de/autoren/mariocandeias/verpasste-gelegenheiten-opel-krise-ohne-konversionsdebatte

Dehnen, Veronika, und Luitpold Rampeltshammer, 2011: Transnationale Solidarität auf betrieblicher Ebene: Utopie oder Realität? Der Europäische Betriebsrat bei General Motors Europe, in: F. Gerlach u.a. (Hg.), *Solidarität über Grenzen. Gewerkschaften vor neuer Standortkonkurrenz*, Berlin, 109–29

Herber, Armin, und Wolfgang Schäfer-Klug, 2002: Wie ein Euro-Betriebsrat zum Vertragspartner wird, in: *Mitbestimmung*, H. 9, 51–4

Jürgens, Ulrich, und Martin Krzywdzinski, 2006: *Globalisierungsdruck und Beschäftigungssicherung. Standortsicherungsvereinbarungen in der deutschen Automobilindustrie zwischen 1993 und 2006*, WZB Discussion Paper SP III 2006–303, Berlin

Schaumberg, Wolfgang, 2012: Opel-Krise und Gegenwehr, in: *labournet*, 8. August, www.labournet.de/branchen/auto/gm/gm-national/gm-bochum/schaumberg_gegenwehr

1 Mit dieser Aussage beginnt der sehenswerte Dokumentarfilm »Arbeit – Heimat – Opel« von Ulrike Franke und Michael Loeken für den WDR, in dem eine Gruppe von Auszubildenden bei Opel Bochum porträtiert wird, die ihre Ausbildung während der Krise 2009 begannen. Siehe: www.youtube.com/watch?v=tGK7s5BQbgw

»DIE GRÖSSTE WIRKUNG HATTE IMMER, NICHT LOKAL ZU VERHANDELN«

GESPRÄCH MIT WOLFGANG SCHÄFER-KLUG

Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats der Adam Opel AG und Vorsitzender des Europäischen Betriebsrats General Motors Europe

Der Europäische Betriebsrat von General Motors hat in der Vergangenheit versucht, die Konkurrenz zwischen den Beschäftigten der verschiedenen Standorte einzudämmen, Werksschließungen und betriebsbedingte Kündigungen zu verhindern. Wie hat sich die globale Krise seit 2007 auf diese Bemühungen ausgewirkt?

Seit dem letzten europäischen Rahmenvertrag 2010 zur Restrukturierung hat sich etwas verändert. Der Europäische Betriebsrat (EBR) wurde vom Management teilweise bewusst umgangen. Angesichts der massiven Überkapazitäten hat das Management die Strategie verfolgt, die lokalen Gewerkschaften und Betriebsräte unter erheblichen Druck zu setzen. So wurde beispielsweise im letzten Jahr unter den Bedingungen einer Schließungsdrohung von der Gewerkschaft in England lokal verhandelt und ein Lohnverzichtsabkommen vereinbart, um die nächste Generation des Astra zu bekommen. Gleichzeitig wurde noch vereinbart, dass diese nächste Generation des Fahrzeugs nur an maximal einem weiteren Standort gefertigt werden dürfe. Das ist unglaublich und zeigt, wie weit manche Gewerk-

schaft, aber eben auch das Management, in der Krise zu gehen bereit ist.

Das sind ja zwei widersprüchliche Formen der Interessenvertretung: Auf der einen Seite die lokalen Betriebsräte, die mit ihren Werksleitern zu Verhandlungen antreten. Auf der anderen Seite der EBR, der eine Standortsicherung und bestimmte Mindestbedingungen für alle durchsetzen will.

Ja. Das Problem ist: Dem EBR fehlen rechtlich die Druckmittel. Wenn das Management einfach unter Bruch sämtlicher Informations- und Konsultationsrechte des EBR seine Interessen durchsetzen kann, was kann der EBR wirklich dagegen tun? Hier besteht eine klare Regelungslücke im europäischen Betriebsratsrecht. In Zeiten massiver Überkapazitäten sind auch europäische Aktionstage in ihrer Durchschlagskraft begrenzt. Dann bleibt eigentlich nur noch eine, allerdings nicht zu unterschätzende Möglichkeit, nämlich öffentlich europaweit durch Kommunikation Druck zu entfalten. Zu einer ehrlichen Betrachtung gehört, dass es immer schwierig war und ist, europaweit zu streiken in so einer Auseinandersetzung. Da sind die Rechtsgrundlagen in den europäischen Ländern sehr unterschiedlich, und da muss schon wirklich viel passieren, damit es überhaupt dazu kommt, dass die Belegschaften rausgehen, obwohl sie wissen, dass sie damit vielleicht ihren Arbeitsplatz riskieren.

Aber gerade mit den europäischen Aktionstagen ist es ja zeitweise gelungen, das zu durchbrechen.

Ja, aber auch die europäischen Aktionstage waren ja weniger Streikaktionen. Wenn die Produktion für zwei Stunden für den Aktionstag unterbrochen wurde, so war das mehr oder weniger immer auch eine vom Management tolerierte Aktion. Und nicht zu vergessen: In Zeiten von Unterauslastung lacht sich das Management schief, wenn die Gewerkschaften ihm damit quasi die Kosten abnehmen. Die Bedeutung der Aktionstage liegt auch weniger in ihrer Wirksamkeit als Streik als darin, die europäischen Belegschaften zu gemeinsamem Handeln zu bewegen und öffentlichen Druck zu erzeugen. Neben der öffentlichen Wirkung war das wirkungsvollste Mittel zur Durchsetzung unserer Forderungen immer, nicht lokal zu verhandeln. Im Grunde ist der EBR so stark wie die in ihm vertretenen Standorte und Gewerkschaften. Wenn an einem Standort ohne Absprache Zugeständnisse gemacht werden, dann wird der EBR nachhaltig geschwächt. Deswegen denke ich, eine europäische Gewerkschaftsvernetzung auch jenseits des EBR wäre strategisch wichtig. Dies hat in der Vergangenheit mangels Ressourcen nicht ausreichend stattgefunden. Und nachdem der Europäische Metallgewerkschaftsbund (EMB) in industriAll aufgegangen ist, scheint es mir, sind überhaupt keine Ressourcen mehr dafür da.

Wieso?

Bei den Verhandlungen des EBR mit der Unternehmensleitung war früher der EMB direkt dabei. Und das ist auch wichtig, denn die Dachorganisation gilt bei den Gewerkschaften in allen Ländern eher als eine übergeordnete, unabhängigere Organisation, die auf alle Interessen an allen Standorten gleichermaßen achten muss. Daher wurde ihre Rolle als Koordinator bei Konflikten zwischen einzelnen Standorten auch eher akzeptiert. Aber das findet nicht mehr statt. Anscheinend gibt es

nun andere Strategien und Schwerpunkte und die immer knappen Ressourcen werden wohl woanders eingesetzt. Das schwächt schon auch die Durchsetzungskraft des EBR und die Rolle der Gewerkschaften in strategischen Auseinandersetzungen und bei Restrukturierungen.

Wie gehst Du mit dem Widerspruch um, dass Du auf der einen Seite als Betriebsratsvorsitzender die Interessen der Beschäftigten in Rüsselsheim vertreten musst und andererseits als Vorsitzender des EBR die Interessen aller Beschäftigten von General Motors in Europa?

Ich kann die Arbeitsplätze in Rüsselsheim nicht sichern, indem ich in einen Unterbietungswettbewerb gehe. Außerdem schauen wir in Rüsselsheim immer über den Tellerrand. Klar ist, wir können die Probleme nur im Rahmen von Gesamtverhandlungen lösen.

Aber der Unterbietungswettbewerb existiert ja de facto. Zugeständnisse an das Management sind auch durch die europäischen Rahmenverträge gemacht worden.

Wir konnten ihn bei GM/Opel zumindest deutlich begrenzen. Und eine Erfahrung ist auch, dass alle so genannten Standortwettbewerbe faktisch vorher entschieden waren. Das Management hat eine Strategie, setzt dann die Gewerkschaften an den Standorten unter Druck. Ich habe es noch nie erlebt, dass durch einen solchen ›Wettbewerb‹ die vom Management vorher festgelegten Entscheidungen verändert worden wären. Aber wahr ist auch, dass überzogener Radikalismus am Ende dazu führen kann, dass ein solcher Standort in seiner Zukunft gefährdet wird. Das ist auch eine Seite der Globalisierung der Produktion. Verlagerungen dieser Art werden vom Management nicht kurzfristig gemacht. Das Management in diesen amerikanischen Konzernen hat ein langes Gedächtnis. Du wirst einfach bei der nächsten Produktgeneration nicht mehr berücksichtigt, und das ist dann das Ende, lange bevor es überhaupt zu einer öffentlichen Auseinandersetzung kommt.

Was sagst Du, wenn das Management Zugeständnisse fordert, die das Niveau des Flächentarifvertrags unterschreiten?

Die Existenz eines Flächentarifvertrags bedeutet schlicht und einfach: Die Probleme dürfen nicht nur betrieblich gelöst werden. Betriebsräte können solche Zugeständnisse nicht alleine machen, sondern die Gewerkschaft muss hinzugezogen werden. Und die IG Metall achtet darauf, was das für Auswirkungen auf den Flächentarifvertrag und den Rest der Industrie hat. Es geht auch um faire Wettbewerbsbedingungen. Die IG Metall wird keine dauerhafte Unterschreitung des Tarifvertrags akzeptieren – egal wie viele Schecks für die Kollegen das Management für die Zeit nach Rückkehr zur Profitabilität anbietet. Das ist ein schwieriger Prozess, das den Vertretern von GM immer wieder zu erklären. Sie haben die Vorstellung, dass man jahrelang keine einzige Lohnerhöhung mehr zahlt, bis wieder Gewinne gemacht werden. Das geht nicht. Unabhängig davon, dass ich es für nicht zumutbar halte. Politisch wäre es auch nicht umsetzbar. Die Belegschaften hier haben 20 Jahre Verzicht hinter sich. Der erste Standortvertrag ist 1993 gemacht worden, weit vor meiner Zeit. Die Leute haben die Schnauze voll.

Das Gespräch führte Thomas Sablowski.
Eine Langfassung des Interviews findet sich auf www.zeitschrift-luxemburg.de.

RECHNEN FÜR DIE ZUKUNFT

DER MARSHALLPLAN DES DGB

MEHRDAD PAYANDEH

IM GESPRÄCH

Mehrdad Payandeh ist Leiter der Abteilung Wirtschafts-, Finanz- und Steuerpolitik beim DGB Bundesvorstand und Autor des »Marshallplan für Europa«.

Der DGB hat einen »Marshallplan für Europa« vorgelegt – worum geht es dabei?

Er soll eine Diskussion über die Zukunft Europas und die Alternativen zur Austeritätspolitik anstoßen. Der »Marshallplan für Europa« ist bis heute das einzige gesamteuropäische Zukunftsprogramm gegen die Krise und für eine langfristige Modernisierung Europas, das konkrete Maßnahmen enthält und vollständig durchgerechnet ist. Keine Partei, kein Wirtschaftsinstitut, niemand aus der ökonomischen Zunft in Deutschland und Europa hat dergleichen vorgelegt. Er zeigt, dass statt Arbeitslosigkeit mindestens neun Millionen zukunftsfähige Vollzeitstellen in Europa möglich sind und damit auch ökonomische Grundlagen für den Schuldenabbau und für die Handlungsfähigkeit der Staaten in Europa

bestehen. Integration muss nicht mehr Armut bedeuten.

Wir diskutieren den Plan derzeit auf diversen Veranstaltungen in verschiedenen europäischen Ländern, insbesondere mit unseren Schwesterorganisationen – er ist inzwischen in fünf Sprachen übersetzt und stößt auf breites Interesse.

Wie sieht diese Rechnung im Einzelnen aus?

Die makroökonomischen Effekte könnten sich sehen lassen: Durch zusätzliches Wachstum entstehende Steuereinnahmen würden sich für 27 EU-Staaten auf rund 104 Mrd. Euro belaufen. Damit lässt sich die öffentliche Verschuldung besser zurückfahren. Die Staaten könnten außerdem 56 Mrd. Euro zusätzliche Sozialversicherungsbeiträge einnehmen und damit unsere sozialen Sicherungssysteme zukunftsfest machen. 150 Mrd. Euro jährliche Investitionen in eine europaweite Energiewende würden uns langfristig von Brennstoffimporten unabhängig machen und für die Senkung des CO_2-Ausstoßes sorgen. Der Plan geht von 300 Mrd. Euro jährlichen Einsparungen an Brennstoffimporten aus – das wäre ökologisch, aber auch ökonomisch beachtlich. Auch die deutsche Energiewende wäre damit finanzierbar, ohne Verbraucher und kleine sowie mittelständische Unternehmen in den Ruin zu treiben.

Wie kann die Handlungsfähigkeit des Staates gestärkt werden?

Angesichts der immer knapperen natürlichen Ressourcen, der dramatischen sozialen Schieflage, der Massenarbeitslosigkeit in vielen europäischen Staaten, der demographischen Herausforderungen und steigenden Wissens- und Technologieintensität des Wirtschaftens sowie der öffentlichen und privaten Verschuldung muss dringend die Handlungsfähigkeit des Staates wiederhergestellt werden. Dies bedarf jedoch eines prosperierenden Umfelds und einer gerechten Verteilung von Einkommen und Vermögen. Die heutige Politik in Europa ist in diesem Sinne fahrlässig, weil sie gebetsmühlenartig ausschließlich von Sparen und Schuldenabbau redet, ohne das ökonomische Fundament hierfür bereitzustellen. Unsere Vorschläge sorgen gerade für eine nachhaltige Prosperität und damit für ein Volkseinkommen, das dann auch dem Staat wieder Milliarden Steuereinnahmen beschert – so kann Handlungsfähigkeit auch finanziell wiederhergestellt werden. Vorausgesetzt, die Politik sorgt mit einem gerechten Steuersystem für mehr Steuereinnahmen und verteilt diese nicht wie die FDP wieder als Geschenke an ihre Klientel.

Der Plan wird von allen DGB-Gewerkschaften unterstützt – das ist beachtlich. Wie ist der Diskussionsprozess verlaufen? Gab es Vorbehalte?

Alle DGB-Gewerkschaften kritisieren die Politik des sozialen Kahlschlags in Europa. Insofern gab es keine Vorbehalte. Der Marshallplan wurde auch einstimmig vom Bundesvorstand beschlossen. Damit zeigen Gewerkschaften, dass sie eine Vorreiterrolle spielen, wenn es darum geht, Europa zukunftsfest zu machen. Allerdings ist das eine andere Zukunft, als sie sich Bundeskanzlerin Merkel oder der britische Premierminister Cameron vorstellen.

Der »Europäische Zukunftsfonds« basiert unter anderem auf einer einmaligen Sonderabgabe auf große Vermögen. Welche anderen Finanzierungsquellen sind geplant?

Wenn Sie in den nächsten zehn Jahren 2 600 Mrd. Euro Zukunftsinvestitionen

vornehmen wollen, reicht eine einmalige Vermögensabgabe natürlich nicht aus. Diese würde europaweit auf einen Betrag zwischen 200 und 250 Mrd. Euro hinauslaufen. Damit können Sie keine zehnjährige Modernisierungsoffensive aufstellen. Die Vermögensabgabe ist also nicht die Quelle zur Finanzierung des Marshallplans. Mit diesem Geld finanzieren wir lediglich das Eigenkapital des »Europäischen Zukunftsfonds«, das jedes Unternehmen am Anfang benötigt, wenn es am Markt aktiv sein will. Das Geld wird nicht einmal investiv verwendet, sondern dient lediglich als Polster zur Bonitätssicherung des Zukunftsfonds. Eigentlich etwas, was wir für ein robustes europäisches Bankensystem fordern.

Und die Finanzierung geschieht dann wie?

Finanziert wird der ganze Marshallplan über die Emission einer festverzinslichen zehnjährigen »New Deal Anleihe«, die ähnlich wie eine Unternehmens- oder Staatsanleihe funktioniert. Sie wird vom »Europäischen Zukunftsfonds« ausgegeben und kann dann von Anlegern wie Versicherungen erworben werden. Mit der »New Deal Anleihe« bietet der Zukunftsfonds den Versicherungen und anderen nicht spekulativen Anlegern sichere Anlagemöglichkeiten, die zurzeit rar sind. Davon profitieren vor allem Beschäftigte und einfache Sparer, die für ihre Zukunft oder private Altersvorsorge Geld zurückgelegt haben. Sie erwarten anständige Zinsen und die sichere Tilgung ihrer Ersparnisse. Und beides finden sie dann in »New Deal Anleihen«, die ähnlich sicher sind wie die deutschen Bundesanleihen. So bekommen wir das Kapital zur Finanzierung des Marshallplans. Um die anfallenden Zinsen und nach zehn Jahren die Tilgung zu finanzieren, wollen wir die Einnahmen aus der Finanztransaktionssteuer einsetzen, die vor allem spekulative Finanztransaktionen trifft.

Im Zentrum des Investitions- und Konjunkturprogramms steht eine Stärkung öffentlicher Infrastrukturen und der Gemeingüter. Wie verhält sich das zu Schuldenbremse und Fiskalpakt?

Die Förderung von Zukunftsinvestitionen läuft über den »Europäischen Zukunftsfonds«, nicht über nationale Haushalte, die den Bestimmungen des Fiskalpaktes unterliegen. Es kostet die Staaten keinen Steuer-Cent. Sie müssen lediglich die Finanztransaktionssteuer in ihrem Land einführen, dann erhielten sie alle Vorzüge dieses Marshallplans. Die Vorteile wären beachtlich: Sie würden von zusätzlichen Steuereinnahmen profitieren, vom Wegfall der Kosten für Arbeitslosigkeit, von neuen und zukunftsfähigen Jobs und von einer besseren Konjunktur, von einem stabilen Arbeitsmarkt und nicht zuletzt vom sozialen Frieden. Sie würden aber auch als Standort von besserer Infrastruktur profitieren, einem besseren Bildungssystem, besserer Ausstattung mit modernen Industrie- und Dienstleistungen, von energiearmen und ressourcenschonenden Wirtschaften und von emissionsarmen Städten und Gemeinden. Der Clou dieses Plans ist, dass ein Dritter, nämlich der Europäische Zukunftsfonds, zusätzlich zur öffentlichen Hand für den Modernisierungsschub in Europa sorgt. Das ist vor allem für die Länder, die gegenwärtig kaum in der Lage sind, finanziell über die Runden zu kommen,

ein Meilenstein. Aber gucken Sie sich mal die erbärmliche Debatte um die deutsche Energiewende an. Sie kommt kaum voran. Wir machen mit unserem Programm den Weg auch für die Umsetzung der deutschen Energiewende frei.

Eine »Europäische Energiewende« gehört zu den wesentlichen Elementen des Plans. Wie kann die sozial-ökologische Perspektive mit Beschäftigungsentwicklung verbunden werden?

Die Substitution der mit wenigen inländischen Arbeitsplätzen einhergehenden Öl- und Gas-Importe durch eine CO_2-arme Energieversorgung, die eine wesentlich höhere Beschäftigungsquote aufweist, wird langfristig die Arbeitslosenzahlen senken und damit die Haushalte der EU-Länder entlasten. Die langfristigen Beschäftigungseffekte von Investitionen in eine CO_2-arme Energieversorgung sind sechs- bis siebenfach höher als die Ausgaben für Öl- und Gasimporte. Vor allem Infrastrukturmaßnahmen und energetische Gebäudesanierung bzw. energieeffiziente Bauten sind besonders beschäftigungsintensiv.

Stichwort »Konjunktur« – keine »Grenzen des Wachstums« also?

Unser Stichwort ist »qualitatives Wachstum«. Alle vorgeschlagenen Maßnahmen sollen den Ressourcen- und Energieverbrauch reduzieren und einen flächendeckenden Umbau der Gesellschaft in Gang setzen. Die Stichworte hier sind »alters- und behindertengerechte Gesellschaft«, »Zukunftsbildung und -jobs für die Jugend«, »Stabilisierung der sozialen Sicherungssysteme«. Und hier sehe ich keine Grenzen des Wachstums. Ganz im Gegenteil. Es gibt sehr viel Handlungsbedarf, sogar weltweit. Die Alternative ist nicht kein Wachstum, sondern ein anderes, ein qualitatives Wachstum, das die Lebensbedingungen der Menschen verbessert und nicht im Namen der Umwelt sogar verschlechtert. Wenn man sich die soziale Lage von Millionen Arbeitslosen, sozial Benachteiligten und Jugendlichen ohne jegliche Perspektive vor Augen führt – hier noch mehr Verzicht draufzupacken, ist genau so fahrlässig wie das Versprechen von Frau Merkel, dass der Wohlstand von morgen das Leiden von heute voraussetzt.

Trotz der auf gesellschaftlichen Umbau gerichteten Perspektive operiert der Plan mit einer fordistischen Vorstellung von Vollzeitarbeit. Was ist mit der Umverteilung von Arbeit und Zeit?

Der Marshallplan ist kein Generalplan für alle erdenklichen Lebensbereiche. Die offenen Fragen der Arbeitsgesellschaft und deren Ausgestaltung hätten den Rahmen gesprengt und zu einer thematischen Überfrachtung geführt. Uns lag in erster Linie daran, zukunftsfähige Jobs für 26 Mio. Arbeitslose in Europa zu schaffen und zugleich eine energetische und altersgerechte Grundsanierung unserer Volkswirtschaften vorzunehmen. Aber zur Klarstellung: Wir haben die erwarteten Beschäftigungseffekte als Vollzeitstellen deshalb berechnet, um das eigentliche Potenzial des Marshallplans für den europäischen Arbeitsmarkt aufzuzeigen. Vollzeitstellen sind deshalb wichtig, weil sich aus den Vollzeitstellen noch mehr Teilzeitjobs abschöpfen lassen. Gut entlohnte, selbstverständlich!

ENDE DES EUROPÄISCHEN SOZIALMODELLS

ZERSTÖRUNG VON ARBEITS- UND SOZIALRECHTEN

CHRISTOPH HERMANN

Die Krise hat den neoliberalen Umbau der Sozial- und Beschäftigungssysteme in Europa weiter vorangetrieben. Trotz zum Teil beeindruckender Proteste haben es Gewerkschaften und andere progressive Kräfte nicht geschafft, alternative Bearbeitungen der Krise durchzusetzen. Ein Resümee der verheerenden Maßnahmen liest sich folgendermaßen:

Das Öffentliche wird ausgetrocknet: Bis 2014 sollen in Griechenland 150 000 Arbeitsplätze gestrichen werden. Auch in Spanien wird in den nächsten Jahren voraussichtlich nur einer von zehn Jobs im öffentlichen Dienst ersetzt – in Rumänien einer von sieben und in Italien einer von fünf. In Großbritannien sind es im gleichen Zeitraum fast eine halbe Million Jobs, die im öffentlichen Sektor abgebaut werden. Was als »Redimensionierung« aufgeblasener Staatsapparate verkauft wird, betrifft in Wahrheit vor allem die Bereiche Gesundheit und Bildung.

Löhne im freien Fall: In Griechenland sind (noch vor dem letzten Sparpaket) die Gehälter im öffentlichen Dienst seit Beginn der Krise um

33 Prozent gefallen. Massive Lohneinbußen gab es auch in Portugal, Rumänien und Lettland. Doch auch die Privatwirtschaft spart an Löhnen und Gehältern. In Griechenland und Irland wurden die Mindestlöhne um 22 beziehungsweise 12 Prozent gesenkt. Die Situation verschärft sich dadurch, dass die Inflationsanpassung ausgesetzt und Überstundenzulagen gekürzt wurden. In Portugal sind die Reallöhne dadurch seit Beginn der Krise um mehr als zehn Prozent gefallen.

Arbeitszeiten – flexibel und entgrenzt: Auch hinsichtlich der Arbeitszeit ist der öffentliche Sektor besonders betroffen. In Griechenland und Spanien wurde die Arbeitswoche verlängert, in Portugal ist dies in der Diskussion, während gleichzeitig der bezahlte Urlaub gekürzt wird. Eine solche allgemeine Verlängerung der Arbeitszeit ist im Euro-Raum noch die Ausnahme, aber in vielen Ländern wurden Arbeitszeiten stark flexibilisiert.

Angriff auf Arbeitsrechte: In einer Reihe von Ländern zählte zu den Strukturmaßnahmen auch ein Abbau von Arbeitsrechten. Atypische und prekäre Beschäftigungsformen wurden ebenso ausgebaut wie befristete Beschäftigung und Zeitarbeit. Griechenland und Spanien führten neuartige Arbeitsverträge ein, die weniger Beschäftigungssicherheit bieten und schlechtere Bezahlung erlauben. In manchen Ländern wurden auch Probezeiten verlängert oder der Kündigungsschutz aufgeweicht. Und nicht zuletzt gab es Eingriffe in und die Aussetzung von Streik- und Demonstrationsrechten (z.B. in Griechenland, letzteres aber auch in Deutschland).

Tarifverträge unter Beschuss: Besonders dramatisch sind die Eingriffe in die Tarifvertragssysteme. Verhandlungssysteme wurden dezentralisiert und nationale Tarifverträge abgeschafft. Gleiches gilt auch für das Günstigkeitsprinzip – es besagt, dass in Zweifelsfällen die Regelungen mit den jeweils günstigsten Bedingungen für die Beschäftigten zu gelten haben. Außerdem wurden Ausnahmen und Abweichungen von überbetrieblichen Standards zugelassen, alternative und betriebliche Vertretungsformen auf Kosten der Gewerkschaften eingeführt und Allgemeinverbindlichkeitserklärungen ausgesetzt. In manchen Fällen wurde die Vertragsdauer des geltenden Tarifvertrages beschränkt und zumindest in einem Fall sogar ausgesetzt.

Rente am Abgrund: Die Krise hat in allen untersuchten Ländern zu Veränderungen in den Rentensystemen geführt. In vielen Ländern wurde das Rentenalter hinaufgesetzt. In Griechenland, Portugal und Ungarn kam es zu massiven Rentenkürzungen – in Griechenland fielen zwei der jährlich 14 Zahlungen weg. In fünf Ländern wurden die Renten vorübergehend eingefroren, in einigen wurden zusätzlich die Beitrags- und Berechnungszeiträume verlängert. Auch der Zugang zu Früh- und Invalidenpensionen ist nun erschwert. Irland hat außerdem die Beitragssätze für Beschäftigte im öffentlichen Dienst erhöht.

Die EU-Wirtschaftsregierung – ein neuer Autoritarismus? Die Troika aus Europäischer Kommission, Europäischer Zentralbank (EZB) und Internationalem Währungsfonds (IWF) spielte bei der Durchsetzung der oben beschriebenen Maßnahmen eine zentrale Rolle. In jenen Ländern, die sich nicht unter dem Euro-Rettungsschirm befinden, übten der IWF, die EZB und die amerikanischen Ratingagenturen massiven Druck aus. In vielen Ländern wurden

die Strukturmaßnahmen gegen den Willen der Bevölkerung durchgesetzt – in Estland und Ungarn etwa griff die Regierung zu Notverordnungen.

Diese Strukturreformen könnten der Anfang eines umfassenden sozialen Umbaus in Europa sein. In der Krise wurde eine Reform des Wachstums- und Stabilitätspaktes beschlossen. Mit dem Verfahren zur Vermeidung von übermäßigen wirtschaftlichen Ungleichgewichten enthält er nur einen Mechanismus, mit dem die EU in Zukunft direkten Einfluss auf die nationalen Sozial- und Beschäftigungssysteme nehmen kann. Ziel ist es, die Wettbewerbsfähigkeit von Defizitländern zu erhöhen, um damit die Ungleichgewichte abzubauen (Klatzer/Schlager 2011). Der Mechanismus ist an das Verfahren zur Vermeidung übermäßiger Haushaltsdefizite angelehnt. Auch hier gibt es einen bestimmten Spielraum, in dem sich die Mitgliedsländer bewegen dürfen. Dieser wird durch ein Scoreboard mit verschiedenen wirtschaftspolitischen Indikatoren festgelegt. Weicht ein Land von den darin festgelegten Grenzwerten ab, kann die Kommission ein Verfahren eröffnen und unter Androhung von Strafe Maßnahmen zur Korrektur der Ungleichgewichte erzwingen. Bei den Korrekturen denkt die Kommission genau an jene Maßnahmen, die auch im Zuge der Kürzungspakete zur Anwendung gekommen sind (Hermann/Hinrichs 2012).

STRUKTURELLE SELEKTIVITÄT

Der autoritäre Charakter und die Demokratiedefizite der Europäischen Union befestigen die Kontinuität neoliberaler Politik in Europa. Die strukturelle Selektivität der Europäischen Kommission stellt sicher, dass bestimmte Ideen und Lösungsvorschläge, die beispielsweise auf eine gerechtere Verteilung der Kosten der Krise hinauslaufen würden, gar nicht erst in Erwägung gezogen werden. Die Kommission kann entgegen jeder empirischen Evidenz behaupten, dass ihre Austeritätspolitik Wachstum fördere (vgl. Olli Rehn in der *Financial Times*, 11.12.2012). Natürlich gibt es ähnliche Selektionsmechanismen auch in den Mitgliedsländern. Brüssel stellt jedoch insofern einen Sonderfall dar, als hier niemand die Folgen der Politik bei Wahlen verantworten muss. Fast überall sonst, wo über diese Politik abgestimmt wurde, wurde sie abgewählt. Es gibt keine öffentliche Diskussion darüber, welchen Standpunkt der Repräsentant der Kommission in der Troika vertreten soll. Ironischerweise verlangen die Vertreter der Kommission und der EZB härtere Maßnahmen von den betroffenen Regierungen als der Vertreter des IWF.

Wir wissen, dass die Interessen der Beschäftigten und der Gewerkschaften beim Selektionsprozess in Brüssel fast immer auf der Strecke bleiben. Deshalb müssen die Gewerkschaften beginnen, sich Gedanken über Alternativen zu machen. Dazu gehört auch der Aufbau von europäischen Gewerkschaftsstrukturen und Kommunikationsprozessen, die nicht von der Finanzierung der Kommission abhängen.

Ein zweites Hindernis für eine Abkehr vom Neoliberalismus und für eine alternative Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik in Europa ist die Nähe der Gewerkschaften zur Sozialdemokratie (Wahl 2012). Vor allem in den nordeuropäischen Ländern gibt es nach wie vor starke personelle und finanzielle Bindungen

zwischen Gewerkschaftsfunktionären und sozialdemokratischen Parteien. Diese Bindung führt dazu, dass Maßnahmen mitgetragen oder zumindest nicht öffentlich angegriffen werden, die sich gegen die Interessen der Beschäftigten richten (z.B. die verfassungsrechtliche Verankerung einer »Schuldenbremse«).

Eine dritte grundlegende Schwierigkeit für den Kampf für ein soziales Europa ist – angesichts der sehr unterschiedlichen Bedingungen – der Mangel an grenzüberschreitender Solidarität. Zwar hat die Krise gezeigt, dass es Gewerkschaften und soziale Bewegungen in Europa immer noch schaffen, viele tausende Menschen auf die Straße zu bringen, um gegen die neoliberale Politik und ihre Folgen zu demonstrieren. Gleichzeitig hatten die Proteste durchweg nationalen Charakter. Eine Ausnahme waren die gemeinsamen Proteste gegen die Kürzungspolitik am 14. November 2012. Während jedoch die Gewerkschaften in Portugal, Spanien und Griechenland einen guten Teil des öffentlichen Lebens lahmlegten, war in Deutschland von den Protesten kaum etwas zu spüren. Dies lag weniger an der schwachen Protestkultur hierzulande als daran, dass die deutschen Gewerkschaften effektiv in den Krisenkorporatismus der Bundesregierung eingebunden waren und es jetzt nicht schaffen, ihre Mitglieder von der Notwendigkeit von Solidaritätskundgebungen zu überzeugen (vgl. Bierbaum in diesem Heft).

Ein weiterer Grund für die Schwäche der europäischen Gewerkschaften und der europäischen Linken liegt darin, dass sie keine Vorstellung davon entwickeln, wie ein »postneoliberales« Europa aussehen sollte. Die Idee eines europäischen Sozialmodells mit hohen und vergleichbaren Sozial- und Beschäftigungsstandards in den Mitgliedsländern hat sich als Chimäre erwiesen. Bezeichnenderweise verkündete der neue Präsident der EZB, Mario Draghi, mitten in der Krise, dass das europäische Sozialmodell ausgedient habe (*Wall Street Journal*, 28.2.2012).



Berlin 2005,
© Anne Steckner

LITERATUR

Hermann, Christoph, und Klaus Hinrichs, 2012: *Die Finanzkrise und ihre Auswirkungen auf Sozialstaaten und Arbeitsbeziehungen – ein europäischer Rundblick*, Arbeiterkammer Wien, www.arbeiterkammer.at/bilder/d184/Forba-Studie_Finanzkrise_2012_neu.pdf

Klatzer, Elisabeth, und Christa Schlager, 2011: Europäische Wirtschaftsregierung: Eine stille neoliberale Revolution, in: *Kurswechsel* 1/2011, 61–81

Wahl, Asbjørn, 2012: Verteidigung der europäischen Wohlfahrtsstaaten? Strategien für Bewegungen, Gewerkschaften und linke Parteien, in: *LuXemburg* 2/2012, 84–95

PFLEGE ORGANISIEREN

MIT TEXTEN VON LUIGI WOLF, MAGDALENA BŁEDOWSKA UND LAURA FLANDERS

Die Ökonomisierung des Gesundheitswesens ist unterschiedlich weit fortgeschritten. Doch überall wird Personal eingespart, werden unregulierte Arbeitsverhältnisse geschaffen. Standards regulärer Pflegearbeit werden immer weiter unterschritten. Ob im Krankenhaus oder bei der Pflege daheim, Pflegebedürftige sehen sich gehetzten PflegerInnen gegenüber, die kaum noch Zeit für menschliche Zuwendung finden. In der neuen Pflegewelt mutiert diese zu »pflegefremden Leistungen«.

Dies schafft psychisches Leid auf allen Seiten – und auch körperliches, wenn angesichts von Zeitstress zu forsch aus dem Bett gehoben wird, das knappe Personal nur den einen von zwei parallelen Notfällen versorgen kann, oder wichtige Krankheitssymptome aus Hetze übersehen werden. Für Menschen, die den Pflegeberuf aus Überzeugung gewählt haben, ist es schwer zu ertragen, dass PatientInnen schlecht gepflegt werden und teils gefährdet sind. Wie lange kann das gut gehen und auf wessen Knochen wird all das ausgetragen?



Ronn ashore/ flickr

Ähnlich wie für ErzieherInnen gilt für Beschäftigte in Pflegeberufen, dass der kollektive Einsatz für ihre Interessen zum Teil in Konflikt gerät mit den unmittelbaren Bedürfnissen der auf Pflege oder Betreuung Angewiesenen. Wie kann diesem Dilemma begegnet werden? Drei Organisierungsansätze aus verschiedenen Ländern werden hier vorgestellt:

Das polnische Beispiel der »Vertragsschwester« zeigt, auf welche Spitzen die Deregulierung von Pflegearbeit getrieben werden kann: Die KollegInnen müssen Dienstleistungsverträge unterschreiben, die sie zu Selbständigen machen. Mit ihrem Protest fordern sie auch den Erhalt eines allgemein zugänglichen Gesundheitswesens. Krankenstationen in Deutschland sind chronisch unterbesetzt. An der Berliner Charité gelang es 2011 mit einem *Betten- und Stationsschließungsstreik* am Interesse der Pflegenden an »Guter Arbeit« *und* guter Pflege anzusetzen und neue Wege der Organisierung zu beschreiten. Das Beispiel aus den USA hat die Pflege in den eigenen vier Wänden im Blick. *Caring Across Generations* macht aus der Perspektive Pflegender und Gepflegter das ganze Leben zum Ausgangspunkt kollektiver Organisierung.

Gemeinsam ist allen, dass sie versuchen, Bündnisse zu schließen zwischen Pflegekräften, PatientInnen und einer an qualifizierter Gesundheitsversorgung interessierten Öffentlichkeit.

Catharina Schmalstieg für die Redaktion

»PATIENTEN WEGSTREIKEN«

ARBEITSKÄMPFE AN DER CHARITÉ

LUIGI WOLF

Im letzten Jahrhundert standen das Automobil und seine Produktion im Zentrum von Wertschöpfung und Beschäftigung. Im 21. Jahrhundert könnte die Pflegeindustrie diesen Platz einnehmen. Schon heute arbeiten über eine Million Menschen in Krankenhäusern, darunter 487 000 Pflegekräfte – 47,3 Prozent in Teilzeit. Hinzu kommen weitere 427 000 im stationären und 215 000 im ambulanten Pflegebereich. Zum Vergleich: In der Automobilindustrie waren 2011 ungefähr 712 000 Menschen beschäftigt.

Vor diesem Hintergrund lohnt ein genauer Blick auf den *Betten- und Stationsschließungsstreik* der Charité-Beschäftigten im Jahr 2011. Ähnlich wie die Sitdown-Streiks in der Automobilindustrie in den USA der 1930er Jahre überwindet er strukturelle Hindernisse und setzt Potenziale für eine kollektive Organisierung lohnabhängiger Care-ArbeiterInnen frei: Er deckt die neue ökonomische Macht der Beschäftigten im neoliberalen Gesundheitssystem auf und

mobilisiert die Pflegekräfte durch eine widerständige Artikulation ihres Pflegeethos.

NEUE PRODUKTIONSMACHT DER PFLEGEKRÄFTE

Die neoliberale Gesundheitsreform der letzten Jahre besteht im Kern in der Umstellung der Finanzierung des Gesundheitswesens auf Fallpauschalen – mit dem DRG (Diagnosis-Related-Group)-System. Zuvor erhielt ein Krankenhaus pro Patient eine Tagespauschale für jeden Krankenhaustag. Heute wird für jedes Krankheitsbild eine Fallpauschale berechnet. Streik im Krankenhaus war vor allem eine politisch-symbolische, weniger eine ökonomische Kampfform. Die Tagespauschalen wurden vom Staat an den lokalen Krankenhausbetreiber gezahlt – auch wenn gestreikt wurde. Streik bedeutete, dass die Gewerkschaft und der Arbeitgeber sich in einer Notdienstvereinbarung einigten, die Anzahl der Pflegekräfte auf Sonn- und Feiertagsniveau zu reduzieren. Ökonomischer Schaden entstand dem Krankenhaus kaum und die Pflegekräfte konnten kaum aktive Streiksubjekte werden.

Die Charité-AktivistInnen wussten diese Veränderungen zu nutzen. Sie organisierten ihren Streik so, dass keine neuen PatientInnen aufgenommen und frei werdende Betten nicht mehr belegt werden konnten. Nach fünf Tagen Vollstreik waren 1 500 von 3 300 Betten der Charité »gesperrt«. 90 Prozent der Operationen fielen aus und die Charité erlitt empfindliche Verluste. Wenige Jahre nachdem die Charité-Leitung aus dem Arbeitgeberverband ausgetreten war, um eine Absenkung der Löhne durchzusetzen, musste sie nun wesentlichen Forderungen der Pflegekräfte zustimmen: darunter der kompletten, wenn auch gestuften Angleichung an das Niveau des Flächentarifvertrags.

DIE NEOLIBERALE MOBILISIERUNG DES PFLEGEETHOS

Das Besondere dieses Streiks wird allerdings erst durch einen Exkurs über das Herrschaftsregime im heutigen Gesundheitssystem verständlich. Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen konkurrieren darum, Therapien so kostengünstig wie möglich anzubieten. Sie sparen vor allem bei der Verweildauer der PatientInnen und bei den Personalausgaben,

LUIGI WOLFs Leidenschaft ist es, mit anderen Menschen gemeinsam zur Durchsetzung kollektiver Interessen aktiv zu werden – ob im Studierendenverband DIE LINKE.SDS, den er mit aufbaute, oder in der Unterstützergruppe der Berliner Charité-Beschäftigten, in der er aktiv ist. Auch die Wahl seines Promotionsthemas folgt dieser Spur: Als Stipendiat der Rosa-Luxemburg-Stiftung untersucht er gewerkschaftliche Auseinandersetzungen in Krankenhäusern.

während Investitionen in medizinisch-technische Ausstattung und Arzneimittel ständig ansteigen. Jede Einsparung bringt einer Einrichtung für das laufende Jahr zwar Gewinne, trägt aber gleichzeitig dazu bei, dass die Einnahmen mittelfristig sinken. Über Stichproben wird die Entwicklung der Kosten ermittelt und die Fallpauschalen für das DRG-System abgeleitet – Einsparungen von heute senken die Bemessungsgrundlage für morgen.

Dass dieses System zu Problemen in der Gesundheitsversorgung führt, zeigt sich etwa im Phänomen der vorzeitigen – die Pflegekräfte sagen »blutigen« – Entlassungen. Kommt der Patient nach einem Tag wieder ins Krankenhaus, weil der Heilungsprozess nicht abgeschlossen ist, gilt er als neuer »Fall« mit neuen Prämien.

Besonders dramatisch sind die Entwicklungen für die Beschäftigten. Sie gelten als »Haupteinsparungsquelle«. Von 1991 bis 2009 sanken die in Vollzeit gerechneten Stellen von 334 890 auf 303 656 bei gleichzeitiger Steigerung der Fallzahlen um 25 Prozent. Die abnehmende Verweildauer kompensiert dies nicht (vgl. Braun u.a. 2011). Die massive Arbeitsverdichtung bringt Leid für Beschäftigte und PatientInnen.

Doch wieso ließen die Pflegekräfte das mit sich geschehen? Eine plausible Erklärung ist, dass in der Gesundheitsindustrie eine besondere herrschaftssichernde Form der Subjektivierung von Arbeit zu finden ist. Wird in der verarbeitenden Industrie durch Profitcenter innerhalb eines Unternehmens künstlich Konkurrenz geschaffen, werden im Gesundheitssektor einzelne Pflegeeinrichtungen privatisiert oder Zentren in einem Krankenhaus zu (teil)autonomen Einheiten erklärt, die dann gegen andere auf dem Markt bestehen müssen. Die Identifikation der Beschäftigten mit ihrem Beruf, das »Ethos fürsorglicher Praxis« (Senghaas-Knobloch 2008), kann so in besonderer Weise mobilisiert werden.

Exemplarisch wird dies anhand der Arbeitsbedingungen von Pflegekräften in einer privatisierten Pflegestation deutlich, die vorher Teil der Diakonie war. Seither sind die Löhne gesunken. Ein diakonisches Profil (viel Zeit für die PatientInnen, ganzheitliches Pflegeverständnis) ist den Beschäftigten zufolge über die normalen Krankenkassen, die jede pflegerische Einzelhandlung abrechnen (»Minutenpflege«), nicht mehr möglich. Nach der Privatisierung sei mit niedrigeren Löhnen mehr Personal finanzierbar gewesen (Kumbruk 2010, 191).

Dasselbe gilt, wenn im Krankenhaus einzelne Stationen miteinander um PatientInnen konkurrieren. Jedes Team steht in der Verantwortung, die Pflege aufrechtzuerhalten. Auch dann, wenn die äußeren Bedingungen sich ständig verschlechtern. Diese Form der herrschaftskonformen Mobilisierung des Pflegeethos im Gesundheitssystem erklärt Adam Reich (2012) in Anlehnung an Arlie Hochschild mithilfe zweier Kategorien. Das *misrecognized heart* – das *nicht anerkannte Herz:* Die Beschäftigten nehmen das Pflegen als eine Behauptung der nicht-ökonomischen Teile ihrer Arbeit gegenüber den bürokratischen und marktbasierten Imperativen des Pflegebetriebes wahr. Alternativ oder ergänzend funktioniere das *martyred heart* – das *Märtyrer-Herz:* Die Beschäftigten erhalten aus der intrinsischen Motivation ihrer Arbeit eine so große Befriedigung, dass diese als Ersatzanerkennung wahrgenommen wird. Das Paradoxe dieser Handlungsstrategien ist, dass sie den Verhältnissen dienen, gegen die sich die Beschäftigten aufzulehnen meinen. Gute Pflege gegen die Anforderungen von Bürokratie und Markt aufrechtzuerhalten, mag sich für die Beschäftigten wie ein widerständiger Akt anfühlen. Durch das Krankenhausmanagement wird dies ausgenutzt.

Reich sieht jedoch noch eine dritte Artikulation des Pflegeethos: das *mobilized heart*, das *mobilisierte Herz*, bei dem die hohe Identifikation mit der eigenen Arbeit auch der Grund ist, für die eigenen Interessen, die Interessen der Mitbeschäftigten und die der PatientInnen einzutreten. Sie erkennen, dass sie gute Pflege nur leisten können, wenn sie selbst ihre Position im Krankenhaus verbessern. Eine solche widerständige Artikulation des Pflegeethos ist den Beschäftigten der Charité gelungen.

MOBILIZED HEART – PFLEGEETHOS IM STREIK

Früher scheiterten Streiks oft an der Mobilisierung des Pflegeethos. »OPs lahmlegen und die Arbeiterbereiche auf die Straße bringen, war die traditionelle Streikstrategie«, so ein Streikaktiver. Die Pflegekräfte fühlten sich »in Geiselhaft der Patienten«. Die Folgen für die Streikbeteiligung beschreibt ein Vertrauensmann: »Die Arbeitgeber wissen ja ganz genau, wer streikt. Und die haben natürlich gesehen, dass die Stationspflege im Wesentlichen in ihrer Freizeit da draußen ist.«

Die Charité-AktivistInnen entwickelten nun ein Konzept, das auf dieses Problem reagierte: »Einmal hast du Patienten da, die kannst du nicht wegzaubern. Andere Bereiche können ihre Maschinen abschalten und dann ist es das [...], weil da kommt niemand zu Schaden. Aber wir haben erst mal die Patienten da. Die kann man nicht wegzaubern, sondern die muss man *wegstreiken*.«

Das Konzept des »Wegstreikens« setzt am Verantwortungsbewusstsein der Beschäftigten an. Für den Fall, dass die Beschäftigten einer Station beschlossen, eine gewisse Anzahl an Betten oder eine ganze Station zu bestreiken,



cobalt123

sah die mit der Charité getroffene Notdienstvereinbarung vor, dass ein einzelnes Bett innerhalb von drei Tagen oder die gesamte Station innerhalb von sieben Tagen von PatientInnen geräumt werden musste.

Diese Vereinbarung konnte wiederum nur erreicht werden, weil schon im Vornherein einige Stationen ihre Entschlossenheit zum Streik erklärt und so Druck aufgebaut hatten. Die Qualität des Arbeitsprozesses im Krankenhaus, in dessen Zentrum der Patient und seine Gesundung steht, verpflichtet Management und Beschäftigte gleichermaßen. Der ethische Druck des Patientenwohls konnte also genutzt werden, um diese Notdienstvereinbarung zu erzwingen. Was bisher eine Selbstbeschränkung streikender Belegschaften war, wurde hier

auf den Kopf gestellt und gab den Pflegekräften die Möglichkeit, ihre Arbeitsethik nicht länger als Restriktion, sondern als mobilisierende Ressource im Streik zu nutzen.

MEHR ALS EINE TECHNIK

Der Betten- und Stationsschließungsstreik sollte jedoch nicht nur als technische Innovation im Arbeitskampfbaukasten missverstanden werden. Ihm liegen viele Prozesse zugrunde, die seine Entwicklung erst ermöglichten: Es gelang den ver.di-Aktiven, die hochqualifizierten IntensivpflegerInnen, die nur knapp zehn Prozent der Belegschaft ausmachen, langfristig als MitstreiterInnen zu gewinnen. Aufgrund des Fachkräftemangels sind sie in einer arbeitsmarktpolitisch günstigen Lage und wissen oft als einzige, mit den hochkomplexen, aber auch hochprofitablen Maschinen der Apparatemedizin umzugehen. Bestrebungen, den ärztlichen Beruf zu dequalifizieren, indem seinem Tätigkeitsprofil immer mehr Teilaspekte entzogen und an Pflegekräfte delegiert werden, tragen zu einer Aufwertung der Intensivpflege bei. Dies bildet eine objektive Grundlage für das Selbstbewusstsein der Pflegekräfte und ermutigt sie, das extrem hierarchisch strukturierte Krankenhaus durch einen Streik lahmzulegen. Die Notdienstvereinbarung beinhaltet eine weitgehende ›Hierarchieumkehr‹. Die ›Halbgötter in Weiß‹, in der Hierarchie eigentlich oben, wurden damit konfrontiert, dass die Pflegekräfte in der Streikleitung festlegten, welche der Operationen unaufschiebbar waren und welche abgesagt werden konnten.

Selbstbewusstsein, strategische Kreativität oder schlichtweg Mut – im Zentrum des Streikerfolges steht eine besondere Gruppe von ver.di-AktivistInnen. Ohne Berücksichtigung dieses subjektiven Faktors und der Entwicklungsbedingungen für SchlüsselaktivistInnen gewerkschaftlicher Organisierung sind die Erfolge nicht zu verstehen. Wichtige Elemente der lokalen Gewerkschaftskultur können hier nur skizziert werden: Die ver.di-Gruppe entwickelte sich als Lern- und Experimentierraum. Durch den Austritt des Arbeitgebers aus dem Flächentarifvertrag auf sich allein gestellt, probierten die AktivistInnen immer wieder neue Organisierungsansätze und profitierten davon, dass sie diese gleich in der Praxis testen konnten, statt auf langwierige Lern- und Verallgemeinerungsprozesse in der Gewerkschaft angewiesen zu sein. Neue Aktive konnten sich so schnell mit ihren Fähigkeiten einbringen, was wiederum deren Einbindung beförderte. Viele der heutigen AktivistInnen waren erst 2011 am ersten Streiktag in die Gewerkschaft eingetreten, bewährten sich dann in der Streikleitung und manche wurden bereits ein Jahr später in den Personalrat gewählt.

BÜNDNIS BESCHÄFTIGTE-PATIENTEN

2013 betritt ver.di an der Charité abermals Neuland. Erstmals wird hierzulande eine Tarifbewegung begonnen, die sich gegen den Personalmangel in Krankenhäusern wendet. Zu den Kernforderungen gehören feste Quoten von Beschäftigten zu PatientInnen für Intensiv- und Normalstationspflege. Um das durchzusetzen, soll der Arbeitgeber bei Unterschreitung dieser Standards zu drastischen Strafzahlungen an die Arbeitenden verpflichtet werden. Diese qualitative Forderung kann ein Bündnis von Beschäftigten, PatientInnen und BürgerInnen ermöglichen. Wenn die syste-

matische Unterbesetzung so teuer wird, dass es für den Arbeitgeber wieder billiger wird, mehr festes Personal einzustellen, profitieren PatientInnen, weil die Pflegekraft wieder mehr Zeit für sie hat – sei es nun für das sichere Händewaschen oder ein beruhigendes Gespräch am Krankenbett. Nicht mehr genügend Zeit für umfassende, ganzheitliche Pflege zu haben, wird von Pflegekräften immer wieder als einer der Hauptgründe für Unzufriedenheit im Beruf angegeben (vgl. Bartholomeyzik u.a. 2008, Braun u.a. 2011). Personalmangel zum Gegenstand einer Tarifbewegung zu machen, birgt das Potenzial, das Arbeitsethos der Pflegekräfte anzusprechen, und könnte gleichzeitig zum Vorbild für andere sorgetätige Beschäftigte und ihre Gewerkschaften werden.

Die politische Konjunktur für eine solche Tarifbewegung ist günstig. Als im Dezember 2012 ein bundesweit beachteter Fall von Serratienkeimbefall in der Charité für viel Aufmerksamkeit sorgte, stellten die Charité-AktivistInnen den Zusammenhang zwischen Hygiene und Personalmangel her. Dies wurde medial aufgegriffen und große Teile der Öffentlichkeit diskutierten die Hygienekrise als Personalmangelkrise. Diese Argumentation kann in der Tarifbewegung neu aktiviert werden. Unabhängig davon forderte bereits eine Elterninitiative auf der Kinderkrebsstation mehr Personal. Einer Streikbewegung für mehr Personal wäre große mediale Aufmerksamkeit sicher. Die machtvolle Selbstmobilisierung schafft eine Arena, in der Beschäftigteninteressen und universelle Gesundheitsinteressen der PatientInnen wie der Gesamtgesellschaft sich wechselseitig verstärken können. Damit besteht die Chance, mobilisierte Beschäftigtenmacht auf der betrieblichen Ebene für einen Hegemoniekampf um das Gemeingut Gesundheit in der Gesellschaft zu nutzen.

Mit dem Betten- und Stationsschließungsstreik haben die Beschäftigten eine Aktionsform gefunden, die ökonomische Durchschlagskraft mit der Mobilisierung des spezifischen Arbeitsethos der Pflegekräfte verbindet. Die nun aufgestellte Forderung nach einer festen Patienten-Personalquote ergänzt dies perfekt, da sie die gesamte neoliberale Finanzarchitektur des DRG-Systems in Frage stellt und weiteren Personaleinsparungen und Arbeitsverdichtungen einen Riegel vorschiebt. Inwiefern die besondere Kampfform des Betten- und Stationsschließungsstreiks und die Forderung nach Mindestbesetzung auf den gesamten Bereich der lohnabhängigen Care-ArbeiterInnen übertragbar wäre, kann heute nicht abgeschätzt werden. Einen Versuch wäre es allemal wert.

LITERATUR

Bartholomeyczik, Sabine, Elke Donath, Sascha Schmidt, Monika Rieger und Elisabeth Berger, 2008: *Arbeitsbedingungen im Krankenhaus,* Dortmund/Berlin/Dresden

Braun, Bernard, Sebastian Klinke, Rolf Müller und Rolf Rosenbrock, 2011: *Einfluss der DRGs auf Arbeitsbedingungen und Versorgungsqualität von Pflegekräften im Krankenhaus,* Universität Bremen, artec-paper Nr. 173

Kumbruk, Christel, 2010: Berufliche Pflegepraxis und die Erfahrung gesellschaftlicher Anerkennung, in: dies., Mechthild Rumpf und Eva Senghaas-Knobloch: *Unsichtbare Pflegearbeit. Fürsorgliche Praxis auf der Suche nach Anerkennung,* Berlin, 183–208

Reich, Adam, 2012: *With God on our Side. The Struggle for Workers' Rights in a Catholic Hospital,* Ithaca

Senghaas-Knobloch, Eva, 2008: Zeit für fürsorgliche Praxis. Pflegeethos und Erfahrungen von Frauen und Männern in Pflegeberufen, in: dies. und Christel Kumbruck (Hg.), *Vom Liebesdienst zur liebevollen Pflege,* Loccum, 77–94

ICH-AG PFLEGE

KRANKENSCHWESTERN STREIKEN IN POLEN GEGEN DIE PRIVATISIERUNG DES GESUNDHEITSWESENS

MAGDALENA BŁĘDOWSKA

Am 5. Oktober 2012 hatte die polnische Gewerkschaft der Krankenschwestern und Hebammen OZZPiP zu einer Demonstration aufgerufen.[1] Einige tausend Beschäftigte des Gesundheitssektors waren für den Erhalt eines öffentlichen Gesundheitswesens durch Warschau gezogen. Obwohl Ministerpräsident Tusk und Gesundheitsminister Arłukowicz am Vortag noch ihren Willen zur Zusammenarbeit beteuert hatten, wurde eine Delegation der Krankenschwestern »auf der Schwelle« des Premierministers abgefangen, wie die OZZPiP-Vorsitzende Iwona Borchulska es formulierte. Eine Petition konnte zwar abgegeben werden, Gespräche gab es jedoch nicht. Dabei machten die OrganisatorInnen auf wichtige strukturelle Probleme aufmerksam: Die öffentlichen Krankenhäuser sollen per Gesetz in gewinnorientiert arbeitende Unternehmen umgewandelt werden. Der Staat würde so aus seiner Verantwortung für das Gesundheitswesen entlassen. Müssen Gesundheitseinrichtungen auf eigene Rechnung

wirtschaften und Gewinne erzielen, suchen sie zwangsläufig nach Sparmöglichkeiten, die meist beim Personal ansetzen und sich auf die Qualität der medizinischen Leistungen und das Wohl der PatientInnen auswirken.

WIE MAN DAS SYSTEM VOM KOPF AUF DIE FÜSSE GESTELLT HAT UND WARUM NICHTS GUTES DABEI HERAUSKAM

Im Rahmen einer großen Gesundheitsreform wurde 1999 eine allgemeine Krankenversicherung auf Grundlage eines Arbeitnehmerbeitrages eingeführt. Sie ersetzte die bisherige Finanzierung des Gesundheitswesens aus dem Staatshaushalt. Dies war zwar nicht die erste Reform des Sektors – bereits 1991 waren die medizinischen Einrichtungen den Kommunen unterstellt worden. Aber nun erwartete man eine Revolution: mehr Ausgabentransparenz, eine bessere Bedarfsangepasstheit und eine effizientere Verwaltung. Es entstanden regionale Krankenkassen, die die Beiträge der Versicherten verwalten und dafür sorgen sollten, dass »das Geld dem Patienten folgt« (Golinowska et al. 2012, 25). Später wurden sie durch einen zentralen *Nationalen Gesundheitsfonds* (NFZ) ersetzt.

Das damals geschaffene System versagte trotz punktueller Anpassungen jedoch auf allen Ebenen: von der Beitragserhebung über die Verteilung der Gelder auf die Gesundheitseinrichtungen bis hin zu den Leistungsansprüchen der PatientInnen und Versicherten. Die staatlichen Zuschüsse für das Gesundheitswesen sind viel zu niedrig angesetzt, und die von Politikern angekündigten sukzessiven Erhöhungen lassen auf sich warten.[2] Die Verteilung der Mittel auf die einzelnen Regionen berücksichtigt weder die epidemiologische Situation noch den tatsächlichen Bedarf; die Zuwendungen und die Ausstattung einzelner Einrichtungen mit modernen Geräten verlaufen unkoordiniert. Die Vergütung medizinischer Dienstleistungen durch den NFZ führt außerdem dazu, dass PatientInnen zu immer aufwändigeren Diagnosen und Behandlungen gedrängt werden, was gleichzeitig zur Verschuldung der Krankenhäuser beiträgt. Doch in der öffentlichen Debatte dominieren simple Erklärungen für den schlechten Zustand des Gesundheitswesens und ähnlich banale Rettungsvorschläge. So machen Politiker verschiedener Lager seit Jahren eine schlechte Verwaltung der Krankenhäuser verantwortlich, obwohl nur schwer nachzuvollziehen ist, warum ausgerechnet im Gesundheitswesen unfähige Direktoren überrepräsentiert sein sollen. Häufig werden die langen Wartezeiten thematisiert, ohne dass über das tatsächliche Ausmaß und die Gründe für den eingeschränkten Zugang zu medizinischen Leistungen gesprochen wird. Als Allheilmittel gilt nun das geplante zentrale Online-Register der Versicherten, durch das die Berechtigung der Patienten zur Behandlung überprüfbar werden soll. 98 Prozent der Polen sind jedoch krankenversichert. Dennoch heißt es, man habe das System, aus dem bisher unkontrolliert Mittel abflossen, nun wirksam »abgedichtet«.

REFORM = MARKTANPASSUNG

Nach 1999 wurden in Polen schrittweise Marktanpassungen vorgenommen, die an erster Stelle die medizinische Versorgung betrafen. Im Jahr 2011 gehörten bereits 84 Prozent

der ambulanten medizinischen Einrichtungen zum privaten Sektor. Bei den Krankenhäusern verlief der Umbau weniger dramatisch: Der Anteil öffentlicher Kliniken sank bis zum Jahr 2010 nur um 30 Prozent (vgl. Golinowska u.a. 2012). Diese Veränderungen wurden in der Regel durch lokale Behörden initiiert. Die Idee, den medizinischen Einrichtungen per Gesetz einen Unternehmensstatus aufzuerlegen, tauchte das erste Mal 2003 auf, wurde damals jedoch verworfen. Seit die Bürgerplattform (PO) an der Regierung ist, kam die Forderung wieder auf den Tisch.

Die PO stellt die Kommerzialisierung der Einrichtungen und ihre Überführung in Wettbewerbsbedingungen als universelles Mittel zur Lösung aller Probleme im polnischen Gesundheitswesen dar. Die »unwirtschaftlichen« und »unnötigen« medizinischen Einrichtungen würden so vom Markt verschwinden. Trotz zahlreicher kritischer Stimmen (es gab sogar ein Veto von Präsident Lech Kaczyński) setzte die PO 2011 ein neues Gesetz zum Gesundheitswesen durch. Es zwingt die Kommunen zur Privatisierung verschuldeter Krankenhäuser, unter der Drohung, dass sonst die Schulden auf die Kommunen übertragen würden. Gleichzeitig verbietet es, neue öffentliche Gesundheitsträger einzurichten, die nicht auf Grundlage des Unternehmensrechts agieren. Die ins polnische Gesundheitssystem eingeführten Marktmechanismen erfüllen bisher nicht die in sie gesetzten Hoffnungen, im Gegenteil: Sie verstärken eher die Missstände. Die Krankenhausunternehmen verschulden sich weiterhin und nichts schützt sie mehr vor Insolvenz und Liquidierung.[3] Die Konkurrenz um die begrenzten Mittel aus dem NFZ führt dazu, dass bewährte, auf komplexe Behandlungen ausgerichtete öffentliche Krankenhäuser gegenüber privaten Einrichtungen verlieren, weil sie einen geringeren Leistungsumfang mit niedrigeren Preisen anbieten können. Ohne Sinn und Verstand werden neue Einrichtungen aus dem Boden gestampft: Es reicht, wenn sie einen Mindeststandard an Personal und Ausstattung erfüllen. Diese privaten Einrichtungen suchen sich die am besten vergüteten Behandlungen aus. ›Schwierige‹ Patienten mit Komplikationen schieben sie an den öffentlichen Sektor ab, was wiederum dessen Verschuldung steigen lässt.

WARUM SCHADET DIE MARKTUNTERWERFUNG DEN KRANKENSCHWESTERN?

Einfach gesagt: weil sie das schwächste Glied in dieser Kette bilden. Auf der Suche nach Sparmöglichkeiten bemühen sich öffentliche wie auch private Einrichtungen, möglichst viele Aufgabenbereiche auszulagern. Das betrifft in erster Linie das Catering, die Reinigungskräfte, die Wäscherei, immer häufiger auch diagnostische Untersuchungen und letztlich auch die Arbeit des Pflegepersonals. Für die Krankenschwestern und Hebammen bedeutet die Ökonomisierung des Gesundheitswesens Entlassungen, Vergrößerung ihrer Aufgabenbereiche, Lohnkürzungen, zusätzliche Arbeit auf Honorarbasis oder gar die zwangsweise Überführung ihres Angestelltenverhältnisses in einen Subunternehmerstatus.

Schon die Reform aus dem Jahr 1999 brachte ein Absinken der Beschäftigtenzahlen mit sich – in vielen Krankenhäusern verlor etwa ein Drittel des Personals seinen Arbeitsplatz



cobalt123/flickr

(Kubisa 2013), denn Entlassungen sind das einfachste Mittel, um Kosten zu reduzieren. Die Entlassungswellen führten zu Problemen mit der Dienstabdeckung. Da weder Arbeitszeit noch Pensum der angestellten Krankenschwestern aufgrund der Arbeitsrichtlinien unendlich ausweitbar sind, beschäftigen die Leiter der Einrichtungen sie entweder zusätzlich auf Stundenbasis per Werkvertrag oder zwingen sie, selbständige SubunternehmerInnen zu werden (so genannte Kontrakte zu unterschreiben).

Selbstverständlich sind beide Beschäftigungsformen völlig unreguliert und unterliegen nicht dem geltenden Arbeitsrecht. Die Frauen erhalten keine bezahlten Überstunden und haben weder eine Beschäftigungsgarantie noch ein Recht auf Urlaub oder eine Kündigungsfrist. Laut OZZPiP kommt es vor, dass Krankenschwestern 200 bis 300 Stunden im Monat arbeiten, was ihre Gesundheit und die Sicherheit der Patienten massiv bedroht. Außerdem zahlen die Krankenschwestern, wenn sie in eine selbständige Tätigkeit gedrängt werden, niedrigere Beiträge zur Sozialversicherung, was wiederum Auswirkungen auf die Höhe ihrer Rentenansprüche hat.

Die OZZPiP fordert keinesfalls, jegliche Form selbständiger Tätigkeit von medizinischem Personal grundsätzlich zu verbieten. Im Gegenteil, sie argumentiert selbst, dass dies sowohl für die Beschäftigten als auch die Patienten und die Gesundheitspolitik sinnvoll sein kann: etwa im Fall von Hebammen in der häuslichen Geburtsnachsorge. Diese Variante ist jedoch weit entfernt von der absurden Vision, die Dienstleistungen in einem Kran-

kenhaus ließen sich von einigen hundert Selbständigen übernehmen.

WER FÜRCHTET SICH VOR WEISSEN HÄUBCHEN?

Die Demonstrationen und Streiks im polnischen Gesundheitswesen, bei denen es vor allem um Arbeitsbedingungen und Löhne ging, begannen im Jahr 2000. Krankenschwestern gehörten zu den Gruppen, die am lautesten und häufigsten protestierten. Ihre Einkommen lagen seit 1989 unter dem polnischen Durchschnittsniveau und entfernten sich immer weiter von den Einkommen der Ärzte.

Die bekannteste Aktion, die vom OZZPiP bisher organisiert wurde, war das Warschauer Zeltdorf vor dem Präsidentensitz. Der Protest begann am 19. Juni 2007 vor der Kanzlei von Ministerpräsident Kaczyński. Die MitarbeiterInnen des Gesundheitswesens forderten Lohnerhöhungen und die Anhebung öffentlicher Zuschüsse für das Gesundheitswesen. Als Kaczyński ein Treffen mit den Protestierenden absagte, besetzten vier OZZPiP-Aktivistinnen seine Kanzlei und begannen einen Hungerstreik. Währenddessen entstand gegenüber dem Amtssitz ein großes Zeltlager, das »Weißes Städtchen« genannt wurde und eine starke öffentliche Unterstützung erfuhr. Die Warschauer brachten den Krankenschwestern Essen und Artikel des täglichen Bedarfs, boten an, Wäsche zu waschen, und stellten Übernachtungsmöglichkeiten zur Verfügung. Das Protestcamp wurde von PolitikerInnen der Oppositionsparteien, SchauspielerInnen, Polit-AktivistInnen und KünstlerInnen besucht. Es fanden Konzerte und Vorträge statt, und es gab sogar eine Streikzeitung: den »Kurier des Weißen Städtchens«. Am 15. Juli 2007 wurde das Camp aufgelöst, ohne dass es zu einem Einvernehmen mit der Regierung gekommen war. Die Bedeutung des Protestes blieb jedoch nachhaltig – wahrscheinlich war es das erste Mal gelungen, die öffentliche Meinung in Polen davon zu überzeugen, dass Gewerkschaften auch in einer Demokratie eine positive Rolle spielen können.

Der Druck zur Privatisierung des Gesundheitswesens führte dazu, dass die ›Kontrakte‹ zur neuen Hauptkonfliktlinie zwischen Regierung und Krankenschwestern wurden. Am 17. März 2011 besetzten Aktivistinnen des OZZPiP die Zuschauertribünen im Sejm (dem polnischen Parlament), wo gerade Gesetzentwürfe für das Gesundheitswesen beraten wurden. Sie forderten, eine ganztägige Patientenbetreuung in Krankenhäusern nur mit regulären Arbeitsverträgen zuzulassen. Die Regierung argumentierte, dass auch schon ÄrztInnen auf Vertragsbasis in Krankenhäusern arbeiten und ein Verbot dieser Beschäftigungsform der Verfassung widerspräche. Unerwartet bekam die Regierung Rückendeckung durch eine bis dahin unbekannte »Vereinigung der Krankenschwestern und Hebammen« mit etwa 700 Mitgliedern. Deren Vertreterinnen erschienen im Sejm und erklärten, dass sie mit den Verträgen zufrieden seien und OZZPiP ihr »Recht auf freie Wahl der Beschäftigungsform« einschränken wolle. Die Medien griffen dies sofort auf und spielten den Gegensatz zwischen den ›fordernden‹ angestellten Krankenschwestern und den ›glücklichen‹ Vertragskrankenschwestern aus. Zeitgleich wurden viele der düsteren Voraussagen der OZZPiP traurige Wirklichkeit: Etliche Mitarbeiter der umstrukturierten Kran-

kenhäuser wurden gezwungen, ihre Arbeitsverträge aufzugeben, und die Arbeitszeitgesetze wurden regelmäßig übertreten.

VAGE HOFFNUNG?

Am 23. Oktober 2012 kündigte Gesundheitsminister Bartosz Arłukowicz weitere Reformen im polnischen Gesundheitswesen an: Die Zentrale des NFZ soll aufgelöst und die regionalen Abteilungen mehr Autonomie erhalten, um die Gesundheitspolitik stärker an die lokalen Bedürfnisse anpassen zu können. Damit droht ein regionales Auseinanderdriften von Behandlungsqualität und Zugang zu Leistungen. Arłukowicz kündigte allerdings ebenfalls an, dass in der onkologischen Betreuung öffentliche Gelder vorrangig an Einrichtungen fließen sollen, die komplexe Behandlungen durchführen. Das könnte die Zeit des Wohlstandes für die kleinen privaten Krankenhäuser beenden. Die am stärksten verschuldeten hochspezialisierten Kliniken und Institute sollen strategische Verbünde bilden und damit unter marktabgeschwächten Bedingungen agieren können, die sie vor Insolvenzen schützen.

Es ist hingegen nicht abzusehen, dass die negativen Konsequenzen der Ökonomisierung für die verbliebenen Einrichtungen, ihre MitarbeiterInnen und PatientInnen in Angriff genommen werden. In dieser Situation sind die Proteste der Krankenschwestern und Hebammen um so wichtiger. Sie fokussieren entsprechend weniger auf Lohnforderungen, sondern warnen allgemein vor den Konsequenzen einer vollständigen Ökonomisierung des Gesundheitssystems. Wirklich vernehmbar würde ihre Stimme jedoch erst dann, wenn sie nicht nur von anderen MitarbeiterInnen des Gesundheitswesens – wichtig wäre hier vor allem die Solidarität der ÄrztInnen – unterstützt würden, sondern vor allem von der polnischen Gesellschaft. Von den Leuten, die Patienten waren, sind oder in Zukunft sein werden. Deshalb ist das Bewusstsein nötig, dass es in diesem Kampf keinesfalls nur um Arbeitsplätze oder Gehälter einzelner Berufsgruppen geht, sondern um den Erhalt eines allgemein zugänglichen Gesundheitswesens.

Aus dem Polnischen von Andrea Rudorff

LITERATUR

Golinowska, Stanisława, et al., 2012: *Równowaga finansowa oraz efektywność w polskim systemie ochrony zdrowia* [Finanzielles Gleichgewicht und Effektivität im polnischen Gesundheitswesen], Krakau

Kubisa, J., 2013: Pielęgniarka – zawód wysokiego ryzyka [Krankenschwester – ein hochriskanter Beruf], in: Krytyka Polityczna (Hg.), *Przewodnik zdrowie [Leitfaden Gesundheit]*, Warschau

1 Die OZZPiP ist mit 80 000 Mitgliedern die größte Einzelgewerkschaft für KrankenpflegerInnen und Hebammen in Polen. Sie ist Mitglied im Gewerkschaftsforum, der drittgrößten Gewerkschaftszentrale in Polen, und als linke Gewerkschaft eine wichtige Stimme in der Debatte um die Krise des Gesundheitswesens.

2 Die Finanzierung aus öffentlichen Mitteln (NFZ, Staat, Kommunen) beträgt in Polen knapp 4 Prozent des BIP und gehört zu den niedrigsten in Europa. Die Beitragseinnahmen sind aufgrund der Situation auf dem polnischen Arbeitsmarkt gering, da verhältnismäßig viele Menschen in Arbeitsverhältnissen beschäftigt sind, in denen keine oder nur niedrige pauschale Krankenversicherungsbeiträge abgeführt werden. Sehr hoch hingegen ist das Niveau der individuellen Finanzierung von Gesundheitsversorgung durch die Patienten: Sie beträgt fast 30 Prozent aller Gesundheitsausgaben, 60 Prozent davon sind Ausgaben für Medikamente.

3 Vgl. den Bericht des polnischen Rechnungshofes zur Privatisierung der Krankenhäuser: www.nik.gov.pl/aktualnosci/nik-o-komercjalizacji-szpitali.html. Von 133 bisher umgewandelten Krankenhäusern waren 37 Prozent verschuldet.

ZIEMLICH BESTE FREUNDE?

BÜNDNISSE ZWISCHEN PFLEGENDEN UND GEPFLEGTEN IN DEN USA

LAURA FLANDERS

Die Kampagne *Caring Across Generations* zielt auf eine völlige Umkehr der Art und Weise, wie US-AmerikanerInnen über sich selbst und andere, über Arbeit und Ökonomie denken. Es geht darum, zwei Millionen hochwertige Arbeitsplätze zu schaffen und uns allen einen glücklichen und gesunden Lebensabend zu bescheren. Wie das gehen soll, lässt sich nur verstehen, wenn wir zunächst über Pflege sprechen – und zwar laut und deutlich.

Auf einer Versammlung im Februar in New York wurden zunächst persönliche Geschichten erzählt. Jede dieser Geschichten rief Erinnerungen wach: an die Pflege des Großvaters, der einen Schlaganfall erlitten hatte, oder an das Kindermädchen, das es der Mutter ermöglichte zu studieren. Wir alle haben solche Geschichten. Was wir aber in der Regel nicht haben, sind genaue Vorstellungen davon, was wir eigentlich tun würden, sollte eine geliebte Person pflegebedürftig werden oder gar uns selbst etwas zustoßen. Wir haben keinen Plan – aber unsere Regierung hat auch keinen. Und das, wo wir

ganz offensichlich auf eine Krise zusteuern. Die Generation der Baby-Boomer altert, 2010 wurde in den USA alle acht Sekunden jemand 65. Diese so genannte Alterswelle entpuppt sich eher als Tsunami. In dem Maße, wie die ökononomische Situation für viele Familien schwierig wird, steigt die Zahl derjenigen, die auf langfristige Pflege angewiesen sind, geradezu sprunghaft an: Waren es im Jahr 2000 noch 13 Millionen, so sollen es im Jahr 2050 bereits 27 Millionen sein. Die meisten von uns wollen zuhause gepflegt werden, was auch günstiger ist. Laut dem Nationalverband für Ambulante Pflege und Palliativmedizin, der *National Association for Home Care & Hospice*, ist ein Tag in einem Pflegeheim viermal so teuer wie zwölf Stunden Pflege im häuslichen Umfeld. Doch die derzeit im Bereich häuslicher Pflege tätigen Arbeitskräfte – etwa zwei Millionen Menschen – können diesen Bedarf bei Weitem nicht decken.

PflegerInnen, die langfristig und gut arbeiten, sind rar. Die Gründe liegen auf der Hand: Häusliche Pflege ist ein von Frauen dominierter Sektor ohne arbeitsrechtlichen Schutz, ohne Regelungen zu Mindestlöhnen und Überstunden. Vor allem MigrantInnen und BerufseinsteigerInnen sind hier tätig. Als 1938 der *Fair Labor Standards Act* (FLSA) verabschiedet wurde, galt Pflege als familiäre Aufgabe oder bestenfalls als Möglichkeit, Erwerbslose zu beschäftigen und die Kosten der Arbeitslosenunterstützung zu senken. Im Jahr 2010 betrug der durchschnittliche Stundenlohn für ambulante Pflege 9,40 US-Dollar. Das durchschnittliche Jahreseinkommen dieser Beschäftigtengruppe belief sich laut einer Umfrage des *Paraprofessional Healthcare Institute* (PHI) im Jahr 2009 auf 15 611 US-Dollar. Mehr als die Hälfte dieser Pflegekräfte lebt in einem Haushalt, der auf staatliche Transferleistung angewiesen ist. Häusliche Pflege ist zwar zu einem profitorientierten Wirtschaftszweig geworden, in dem jährlich 84 Milliarden US-Dollar umgesetzt werden – die Pflegekräfte sind jedoch weitgehend schutzlos.

»Organisiert Euch!«, könnte man sagen. Und genau das hat *Caring Across Generations* vor. Ai-jen Poo, Kodirektorin der Kampagne und Leiterin der *National Domestic Workers Alliance*, begann sich angesichts der aktuellen Wirtschaftskrise mit Pflegefragen zu beschäftigen: »Wir haben uns Folgendes gedacht: Es gibt eine Beschäftigungskrise und es gibt eine Pflegekrise. Lasst uns also Millionen hochwertiger Arbeitsplätze im Bereich häuslicher Pflege schaffen. Davon profitieren nicht nur die PflegerInnen, sondern auch die Pflegebedürftigen. Und: Das Thema betrifft uns alle.« Es gibt da nur ein Problem. In manchen Bundesstaaten wurden zwar einige Lohn- und Arbeitszeitregelungen auf häusliche Pflegekräfte ausgeweitet, doch auf Bundesebene gibt es kein Recht, sich gewerkschaftlich zu organisieren oder Tarifverhandlungen zu führen. Es gibt

LAURA FLANDERS hat in ihrem Leben viele Radio- und TV-Shows moderiert. Ihre Artikel – häufig zu feministischen Themen – erscheinen in *The Nation* und anderswo. In ihrem Buch »Bei der Tea-Party« wird klar, warum die Rechte in den USA zwar ernstzunehmen ist, die eigentliche Bedrohung aber von der Schwäche der Linken ausgeht. Anlässlich der *One-Billion-Rising*-Kampagne gegen geschlechtsspezifische Gewalt rief sie auf, nun auch das Schweigen über die alltägliche Gewalt neoliberaler Arbeitsverhältnisse zu brechen.



mmatins/flickr

nicht einmal ein richtiges Kollektiv, das solche Verhandlungen führen könnte: Die Pflegekräfte sind im Haushalt isoliert, an einem Arbeitsplatz, an dem Frauen – wie Friedrich Engels es einmal ausgedrückt hat – im Namen der ›Sorge‹ entweder offen oder verdeckt ›versklavt‹ werden. Poo und ihre GenossInnen lassen sich davon nicht entmutigen. Sie gehen zunächst gegen die Isolation vor, die die Organisierung einer so fragmentierten Arbeiterschaft schwer macht. Sie versuchen Netzwerke aufzubauen und so einen Erfolg überhaupt erst möglich zu machen.

Im vergangenen Juli organisierte Poo gemeinsam mit Sarita Gupta, der Geschäftsführerin von *Jobs With Justice*, im Washingtoner Hilton eine landesweit beworbene Veranstaltung, um die *Caring-Across-Generations*-Kampagne zu lancieren. Auf der Bühne saßen dicht gedrängt Pflegekräfte, RentnerInnen und Menschen mit Behinderung – überwiegend Frauen. Fast alle von der Pflegekrise betroffenen Bevölkerungsgruppen waren dort, entschlossen, das Problem in Angriff zu nehmen. Das Bündnis umfasste das gesamte Spektrum von Stadtteilinitiativen und Arbeiterorganisationen, von den Dienstleistungsgewerkschaften AFSCME und SEIU über *9 to 5*, den Bund Pensionierter Amerikaner (*Alliance of Retired Americans*) und das *National Day Laborer Organizing Network* bis hin zum *Christlichen Verein Junger Frauen* (YWCA).

Arbeitsministerin Hilda Solis, Tochter einer Hausangestellten, sprach zu den 700 Anwesenden: »Amerika muss ein Land sein, in dem Pflegende und Pflegebedürftige gleichermaßen ein Recht auf Würde und Respekt haben.« Außer Solis sprachen die Schatzmeisterin des Gewerkschaftsdachverbands AFL-CIO, die Rabbinerin Felicia Sol von der jüdischen Organisation *Bend The Arc* und Jessica Lehman vom Verband *Hand in Hand*, in dem sich HausarbeiterInnen gemeinsam mit ihren Arbeitgebern für verbesserte Arbeitsbedingungen einsetzen.

Wie bereits in der Kampagne der *National Domestic Workers Alliance* versucht *Caring Across Generations*, Bündnisse zu schließen zwischen ArbeiterInnen und denen, für die diese Arbeit geleistet wird. Es geht darum, dass sich die ArbeiterInnen selbst organisieren, entsprechend wird streng darauf geachtet, dass Wort- und Textbeiträge in mehrere Sprachen übersetzt werden, also alle mitreden können, und dass es bei allen Veranstaltungen eine Kinderbetreuung gibt. Die Kampagne basiert außerdem auf enger Zusammenarbeit der mehr als zweihundert beteiligten Organisationen – keine Gruppe kann sich nur um den für sie besonders wichtigen

Teil des Gesamtvorhabens kümmern. Es geht um ein bundesweites politisches Programm, zwei Millionen neue Arbeitsplätze im Bereich der häuslichen Pflege zu schaffen und arbeitsrechtliche Mindeststandards für die Beschäftigten durchzusetzen: geregelte Arbeitszeiten, Mindestlöhne und ein Recht, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Diese Arbeitsplätze sollen mit Ausbildungs- und Zertifizierungsmöglichkeiten einhergehen, um die Qualität der Pflege anzuheben und um denen, die an den Ausbildungsprogrammen teilnehmen, den Zugang zur Staatsbürgerschaft zu erleichtern. Poo zufolge sind die Kosten insofern zu bewältigen, als Pflege im häuslichen Bereich ja günstiger ist als im stationären. Poo schlägt außerdem vor, Militärausgaben zu kürzen, Finanztransaktionssteuern einzuführen und die Besteuerung von Unternehmen auszuweiten. »Es kann nicht sein, dass wir unseren Haushalt auf Kosten der Pflegenden und Gepflegten ausgleichen.« *Caring Across Generations* setzt sich für die Ausweitung von *Medicaid* und *Medicare*[1] ein sowie gegen Kürzungen im Sozial- und Gesundheitswesen.

Immer wieder kommt Poo auf Grundsätzliches zu sprechen: auf die Arbeiterbewegung, die Bürgerrechtsbewegung und die Bewegungen für Frauenrechte sowie für die Rechte von Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transsexuellen: »Es geht um Respekt und Würde, nicht bloß für eine Gruppe, sondern für uns alle, als Menschen.« Setzt man die verschiedenen Themenbereiche wieder zueinander ins Verhältnis, stellen sich auch wieder Verbindungen zwischen den unterschiedlichen Bewegungen her, glaubt Poo. Darin liege ein Potenzial, Machtverhältnisse spürbar zu verändern.



Joe Shlabotnik/ flickr

Einen kleinen Erfolg kann *Caring Across Generations* bereits verbuchen: Teile des Bündnisses hatten einen wichtigen Anteil daran, dass Präsident Obama im Dezember 2011 eine Ausweitung der Überstunden- und Mindestlohnregelungen auf einige zehntausend Hausangestellte ankündigte.

Seit dem Sommer 2011 gründen sich im ganzen Land örtliche *Care Councils* (Pflegeräte). Dort treffen Menschen aus allen Bereichen der Pflege zusammen, um gegen Kürzungen und Angriffe auf Gewerkschaftsrechte zu kämpfen, aber auch für eine bessere Finanzierung der häuslichen Pflege. Die *Care Councils* bereiten öffentliche Pflegekongresse in wichtigen Städten wie Los Angeles, San Francisco, Dayton, Seattle, San Antonio und New York vor.

»Sie gehen auf sehr unterschiedliche Gruppen zu, die oft gegeneinander ausgespielt werden, und sagen: Wir gehen von dem Grundsatz aus, dass wir uns gemeinsam wehren müssen«, sagt Ellen Bravo von *Family Values @ Work*, einem in mehreren Bundesstaaten tätigen Bündnis, das sich für eine finanzierte Elternzeitregelung sowie für das Recht auf Krankentage einsetzt. Auf die Frage, warum die Dienstleistungsgewerkschaft SEIU, die landesweit mehr als 500 000 ambulante GesundheitspflegerInnen vertritt, mit *Caring Across* Generations zusammenarbeitet und sogar zu dem für Februar geplanten Pflegekongress in Seattle aufruft, sagt die Leiterin des Rats für ambulante Pflege (*Home Care Council*) der SEIU, Abigail Solomon: »Wir haben uns in der Vergangenheit an Initiativen zu Fragen der Migration, der Gesundheitspflege und der ambulanten Pflege beteiligt, aber dabei immer nur zu einem der Punkte gearbeitet. Dieses Bündnis versucht, all diese Aspekte zusammenzudenken und den Gesamtzusammenhang in den Blick zu nehmen. Außerdem erreicht es auch Bundesstaaten wie Texas, in denen ambulante Pflegekräfte dringend mehr Mitbestimmung benötigen. So werden auch lokale und landesweite Bemühungen um gewerkschaftliches Organizing gestärkt.«

Die traditionellen Arbeiterorganisationen scheinen verstanden zu haben, worum es hier geht: Wenn sie in unserer postindustriellen Ökonomie aus ihrer weitgehenden Bedeutungslosigkeit wieder heraus wollen, müssen sie diese ArbeiterInnen organisieren. Ambulante Pflegekräfte sind, nach den EinzelhändlerInnen und den stationären KrankenpflegerInnen, die am drittschnellsten wachsende Beschäftigtengruppe in den USA. Aber die Organizing-Bemühungen kommen nur langsam in Gang und sind oft wenig solidarisch unternommen worden, sodass die Isolation der Gewerkschaften eher noch verstärkt wurde.

Ambulante PflegerInnen sind in ein Gespinst aus sozialstaatlichen, gesundheitspolitischen und sozialarbeiterischen Bürokratien verstrickt. Sie werden oft als Beschäftigte des Öffentlichen Dienstes aufgefasst (vom Staat beschäftigt und über Medicaid bezahlt), zuweilen aber auch als selbständige Honorarkräfte (die für private Agenturen arbeiten), oder aber sie werden vom Kunden direkt angeheuert. Es gibt keine klaren Abgrenzungen, kein Regelwerk, kein Namensverzeichnis, keine als allgemein üblich geltenden Arbeitszeiten, keine Möglichkeit, sich auszutauschen und zu organisieren. Diese Situation befördert auch Konflikte zwischen den Gewerkschaften. Als 74 000 ambulante Pflegekräfte aus Los Angeles, die meisten von ihnen Latinas, 1999 für den Beitritt zur SEIU stimmten, war dies für die Gewerkschaftsbewegung zunächst ein Grund zum Feiern. Dann aber folgten heftige Grabenkämpfe zwischen der SEIU und der Gewerkschaft der im Öffentlichen Dienst Beschäftigten, der AFSCME; es ging um die Frage, wer die noch unorganisierten PflegerInnen Kaliforniens anwerben und vertreten sollte.

Die Frauen von *Caring Across Generations* haben zuvor genau jene Netzwerke aufgebaut, die traditionelle Gewerkschaften benötigen, wollen sie in diesem Bereich tätig werden. Bevor Sarita Gupta bei *Caring Across Generations* anfing, koordinierte sie jahrelang die landesweiten Aktivitäten von *Jobs With Justice*. Es gelang ihr, Bündnisse zu schmieden zwischen selbstorganisierten ArbeiterInnen und traditi-

onellen Gewerkschaften und somit Tarifrechte, die Rechte migrantischer ArbeiterInnen und den Zugang zu Gesundheitsversorgung zu verteidigen. Poo wurde zum Organizing-Star, als es der Gruppe *Domestic Workers United* 2010 gelang, so viele HaushaltsarbeiterInnen, Tagesmütter und UnterstützerInnen zu mobilisieren, dass in New York eine Charta der Rechte von Haushaltsangestellten verabschiedet wurde, die *Domestic Workers Bill of Rights* (vgl. Poo in *LuXemburg* 4/2011, 72ff).

Wie Gupta hat Poo immer im Bereich intersektionaler Politik gearbeitet, also dort, wo sich die ›nicht-traditionellen‹ ArbeiterInnen befinden und alle anderen sich hinbewegen. Im Gegensatz zu den großen Gewerkschaften geht es ihnen darum, den langfristigen Aufbau von Verhandlungsmacht ins Zentrum zu stellen. Die *National Domestic Workers Alliance* ging 2007 aus dem ersten US-amerikanischen Sozialforum in Atlanta hervor. 2010 organisierte das Forum in Detroit ein bahnbrechendes, dreitägiges Treffen von 400 ›marginalisierten‹ ArbeiterInnen – also denen, die nicht unter die Lohn- und Arbeitszeitregelungen des *Fair Labor Standards Act* fallen: Dazu gehörten TagelöhnerInnen, Haushaltskräfte, TaxifahrerInnen, ehemals inhaftierte ArbeiterInnen und ArbeiterInnen aus jenen Bundesstaaten, von denen die OrganisatorInnen sagen, dass es dort ein »Recht auf schlecht bezahlte Arbeit« gebe.

Die damals geführten Diskussionen waren historisch: Es schien, als hätten ArbeiterInnen, die in der *old economy* randständig waren, begriffen, dass sie mittlerweile zu denen gehören, auf die es in der *new economy* ankommt. Von ihren KollegInnen abgeschnitten, ohne feste Arbeitsstätte, mit willkürlichen Arbeitszeiten und ohne Möglichkeit, kollektive Verhandlungsmacht zu entwickeln, gelang es ihnen nichtsdestotrotz, kreative Bündnisse zu schmieden, die Pioniercharakter aufweisen und spürbare Wirkung entfalten.

Caring Across Generations kann als Prüfstein für das auf den Sozialforen entwickelte Modell angesehen werden, demzufolge die Personen im Mittelpunkt stehen sollten, die von einer bestimmten Situation am stärksten betroffen sind. Sie wissen, wie man sich in diesen Situationen am besten verhält. Auf die Frage, wie auch nur einige der von ihrer Gruppe formulierten Ziele erreicht werden sollen, antwortet Poo in ihrer entwaffnend selbstbewussten und ruhigen Art, dass sie an die unerschütterliche Macht der Liebe glaube. PflegerInnen sind, im Guten wie im Schlechten, Familienangehörige, und damit ist Liebe hier immer auch ein Thema. Dies unterscheidet die Pflege-Problematik vom herkömmlichen Konflikt zwischen ArbeiterIn und ChefIn. Das Nachdenken über Pflege macht unsere Verletzbarkeit deutlich. Marxistische FeministInnen haben sich heiser geredet darüber, dass hinter jedem rüstigen Helden eine unbezahlte Ehefrau oder eine versklavte Person steht. Doch individuelle Rechte, wie das freie Wahlrecht, waren in den USA stets einfacher durchzusetzen als kollektive, wie das Recht, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Die Globalisierung, die Automatisierung und ein drei Jahrzehnte währender Angriff der Konzerne auf die Gewerkschaften haben dieses Problem nur verschärft. Mehr AmerikanerInnen als je zuvor sind an ihrem Arbeitsplatz allein und auf sich gestellt – ohne Zugang zu einer Gewerkschaft.

Heidi Hartmann vom *Caring-Across-Generations*-Führungskomitee und dem

Institute for Women's Policy Research stellt fest: »Frauen waren immer Pioniere, diejenigen, die Dinge auf sich nahmen, die niemand auf sich nehmen wollte. Das sind die Jobs, die Frauen bekommen können.« Es gebe keinen Grund, warum Dienstleistungsarbeit wie Pflege nicht auch gute Arbeit werden könne. Die ersten Fließbandjobs waren Frauenjobs, weil Männer sie nicht wollten. Überschüssige landwirtschaftliche Arbeitskräfte zogen in die Textilfabriken, und dank gewerkschaftlicher Organisierung wurden diese Arbeitsplätze eine Zeitlang zu guten Arbeitsplätzen. Unterm Strich werden dafür zwei Dinge nötig sein: eine kulturelle Wende und eine Menge Druck.

Während eines Besuchs in Connecticut lernte ich Erika kennen. Sie ist 56 und leidet an Muskelatrophie. Erika ist eine große Frau, die in einer kleinen Wohnung lebt, und mit ihr lebt Mel, ihre Pflegerin aus Liberia. Eingepfercht und frustriert, ist Erika alles andere als der still vor sich hin leidende Typ. Mel ist also 24 Stunden am Tag an sieben Tagen in der Woche im Einsatz – obwohl sie nur 21 Wochenstunden bezahlt bekommt. Erika lebt von Sozialhilfe. Sie »liebe« ihren »Engel« Mel, könne sich aber keine Vollzeit-Pflegerin leisten. Theoretisch hätte Mel die Möglichkeit, auch noch für andere KundInnen zu arbeiten, doch bei einem Stundenlohn von 12,30 US-Dollar für 21 Wochenstunden kann sie es sich schlicht nicht leisten, Hausbesuche bei anderen Pflegebedürftigen zu machen – es gibt keine Erstattung von Fahrtkosten. Außerdem hat sie nicht die geringste Ahnung, wie sie in der Nähe weitere KundInnen finden könnte.

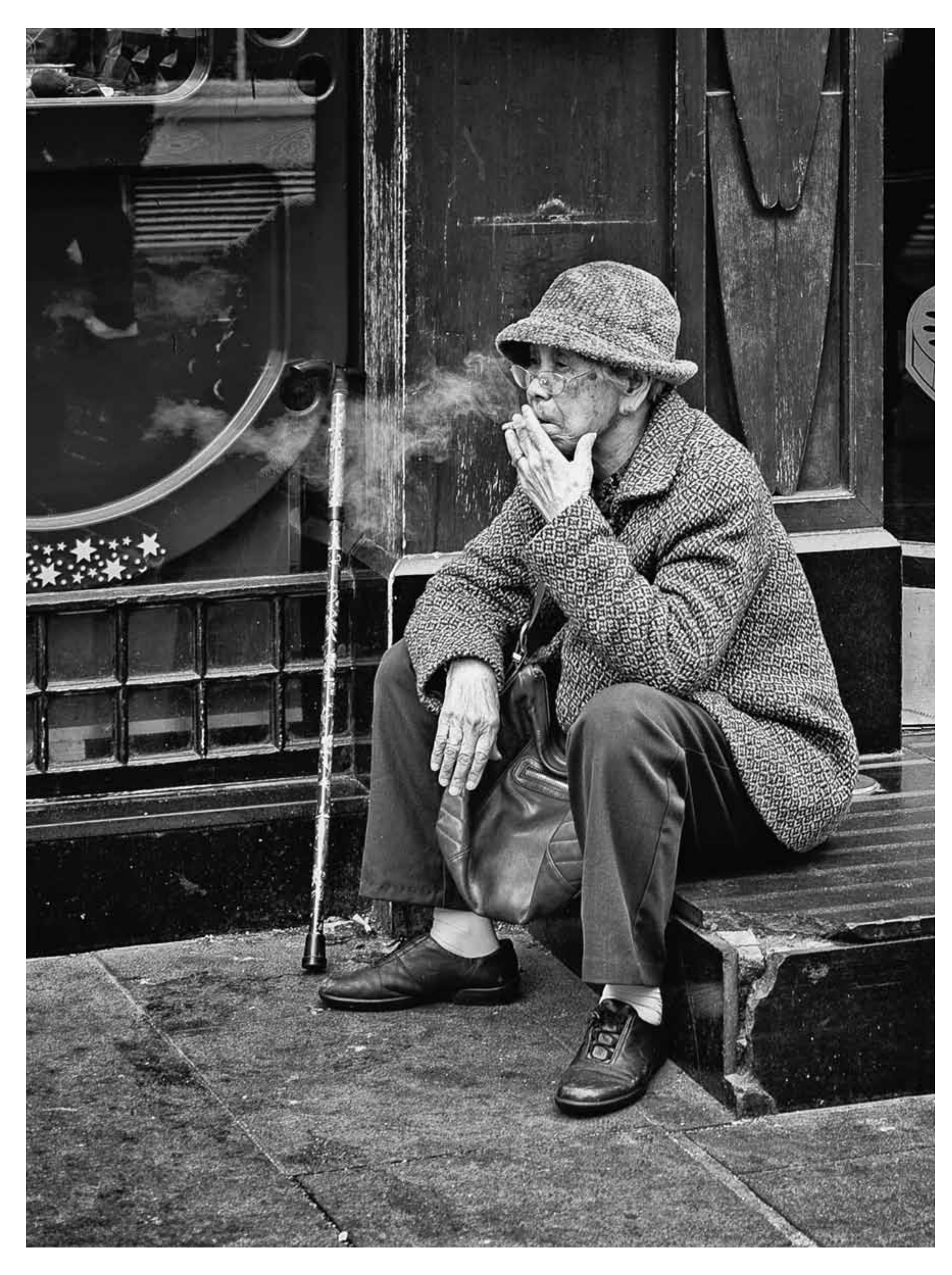
Mel und Erika zogen gemeinsam zum Staatskapitol von Connecticut, um für das Recht auf gewerkschaftliche Organisierung einzutreten. Als ich sie nach ihrer Perspektive frage, fängt die erschöpfte Mel an zu weinen. »Ich unterstütze die Gewerkschaft«, sagt sie. »Aber ich sehe nicht, wie sie mir helfen kann. Ich sitze in der Falle.«

Was kann die Gewerkschaft Mel bieten? In mehreren Bundesstaaten haben Gewerkschaften beispielsweise ein Verzeichnis potenzieller KundInnen angelegt – Menschen wie Mel (und Erika) brauchen aber noch mehr. Sie brauchen alles, von kostenloser, qualitativ hochwertiger Gesundheitsversorgung über bezahlbaren, gesundheitsverträglichen Wohnraum bis hin zu verlässlichem öffentlichen Nahverkehr. Und wie wäre es mit günstigen, robusten Smartphones, damit ArbeiterInnen den Kontakt zu ihren Anwälten und zueinander halten können?

Mel hat eine Stimme, und sie hat eine Geschichte zu erzählen, aber sie braucht Macht, um die Bedingungen, unter denen sie lebt, zu ändern. Wird *Caring Across Generations* ausreichend Macht entwickeln, um einen weitreichenden Wandel voranzutreiben? »Gewerkschaften und Bewegungen haben so etwas wie einen Lebenszyklus«, sagt Poo. »Und diese Bewegung steckt noch in den Kinderschuhen. Ich glaube, dass wir unbegrenzte Möglichkeiten haben, weil wir tatsächlich die 99 Prozent vertreten – vielleicht sogar die 100 Prozent.«

Der Text erschien zuerst in The Nation, 30.4.2012. Aus dem Amerikanischen von Max Henninger

1 Medicaid ist ein 1965 eingeführtes Gesundheitsfürsorgeprogramm in den USA. Anspruchsberechtigt sind Menschen mit geringem Einkommen, Kinder, ältere Menschen und Menschen mit Behinderungen. Medicare ist die öffentliche Krankenversicherung in den USA. Sie gilt einzig für Bürger ab dem 65. Lebensjahr und Behinderte. Anm. d. Red.



Chris Turner Photography/ flickr

ANGRIFF AUF DAS ÖFFENTLICHE

GEWERKSCHAFTLICHE ERNEUERUNG IN KANADA

MICHAEL HURLEY

UND SAM GINDIN

Die große Rezession hat den hiesigen Eliten die einmalige Chance eröffnet, zwei weitreichende Veränderungen voranzutreiben, die zuvor nicht durchsetzungsfähig waren: eine bislang beispiellose Einschränkung und Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen und gleichzeitig die Schwächung der Interessenvertretungen der Beschäftigten im Öffentlichen Dienst – eine der letzten Bastionen der nordamerikanischen Arbeiterbewegung. Spricht man vom Angriff auf den Öffentlichen Dienst, geht es in der Regel um Kürzungen. Genauso ernst zu nehmen sind aber die damit verbundenen Privatisierungen. Unternehmen können es schon kaum mehr erwarten, endlich Profit zu schlagen aus dem, was heute noch öffentlich organisierte Dienstleistungen sind. Unterstützt wird dies von Regierungen, die mit den Neustrukturierungen in den vergangenen Jahren gezielt auf die Privatisierung dieser Dienste hingewirkt haben. Die Staatsschuldenkrise muss dafür herhalten, diese Entwicklung als alternativlos

IN ERNEUERUNG

darzustellen und zu forcieren. Bald werden wir also auf Leistungen verzichten müssen, die auf dem Markt unprofitabel sind. Wir werden außerdem Abstriche bei der Qualität machen müssen und viele Leistungen werden nur noch begrenzt zugänglich sein. In jedem Fall werden wir immer mehr dafür bezahlen müssen. Zweifellos muss dieses Szenario verhindert werden. Die Frage ist nur, wie?

STRATEGISCHE ENTSCHEIDUNGEN

Die Tradition der Gewerkschaften, sich hauptsächlich für die eigenen Mitglieder zu interessieren und einzusetzen, hat uns gespalten und dazu geführt, dass wir den Angriffen vonseiten der Unternehmen und des Staates relativ hilflos ausgeliefert sind. Regierungen nutzen diese Schwäche schon lange aus, um die Beschäftigten im Öffentlichen Dienst zu isolieren – inzwischen tun sie dies unter Verweis auf die staatlichen Haushaltsdefizite mit noch größerer Vehemenz. Ein Teil ihrer Strategie besteht darin, so zu tun, als gebe es nur die Wahl zwischen zwei denkbaren Alternativen: Auf der einen Seite steht die Option immer weiter steigender Kosten für die Angestellten, die in dieser Logik zulasten der Leistungsfähigkeit der Behörden und Einrichtungen gehen; oder die Möglichkeit einer Erhöhung der Qualität der Dienstleistungen durch den Umbau, sprich die Privatisierung des Systems. Während es den Beschäftigten im öffentlichen Sektor Kanadas noch relativ gut geht, ist die Gefahr einer dauerhaften Spaltung der Arbeiterschaft noch größer geworden, seit dem Rest der Arbeiterklasse unendlich viel zugemutet wurde. Der Verlust gewerkschaftlicher Organisationsmacht im privaten Sektor, Kürzungen bei der Arbeitslosenversicherung und bei der Sozialhilfe sowie die Zunahme prekärer Beschäftigungsverhältnisse – all das lässt den Unmut wachsen und verstärkt die Ressentiments gegenüber den Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes. Ein Strategiewechsel ist dringend notwendig: weg von traditionellen Lohnkämpfen und Tarifverhandlungen, hin zur Verteidigung des Öffentlichen Dienstes, als Kampf für qualitativ hochwertige und an den Bedürfnissen der Menschen ausgerichtete soziale Dienstleistungen. Dies bedeutet für die Gewerkschaften, über unser Verhältnis zur Bevölkerung und zu den Beschäftigten im Öffentlichen Dienst anders nachzudenken. Wie kann es gelingen, über strategische Defizite öffentlich zu sprechen und gleichzeitig Vorschläge zu unterbreiten, wie Leistungen verbessert werden könnten? Wenn wir so weitermachen wie bisher und über *business as usual* nicht hinaus kommen, werden wir die fortschreitende Isolierung und Schwächung der im Öffentlichen Dienst Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen nicht verhindern können. Nur wenn wir es schaffen, einen größeren Teil der Bevölkerung und Öffentlichkeit auf unsere Seite zu ziehen, sind wir stark genug, um unsere Arbeitsplätze und gute Arbeitsbedingungen erfolgreich zu verteidigen.

Die Reaktionen der Gewerkschaften auf die aktuelle Situation sind unterschiedlich. Manche spielen die bestehende Bedrohung herunter oder versuchen sie gänzlich zu ignorieren. Andere wenden sich an die politischen Parteien in der Hoffnung, dass diese uns retten werden. Gewerkschaften werden wohl auch in Zukunft Millionen von

Dollar investieren, in der Annahme, dadurch den Ausgang von Wahlen zu beeinflussen. Die ›Sympathien‹ und die Bereitschaft der Parteien, unsere Anliegen zu unterstützen, sind jedoch begrenzt – darüber sollten wir uns nicht täuschen lassen. Es müsste vielmehr darum gehen, Politik neu zu definieren. Unser Ziel sollte darin bestehen, Organisationen und Kapazitäten der Arbeiterbewegung auszubauen und so zu stärken, dass man unsere Forderungen ernst nehmen muss. Für die Gewerkschaften im öffentlichen Sektor heißt das, ihre beträchtlichen Ressourcen für die Durchsetzung eines politischen Programms zugunsten der gesamten Arbeiterklasse zu nutzen. Selbst wenn hierfür die Unterstützung bestimmter Kandidaten oder einer Partei bei Wahlen nötig wäre – es müsste sichergestellt sein, dass Wahlpolitik nicht an Stelle einer unabhängigen Mobilisierung der Gewerkschaftsbewegung tritt.

BEISPIELE FÜR KREATIVE UND SOLIDARISCHE EINGRIFFE

Wir müssen diese Strategiedebatten aber nicht in einem historischen Vakuum führen, sondern können bei den aktuellen Auseinandersetzungen um die Erneuerung unserer Gewerkschaften auf Erfahrungen aus den Kämpfen der Vergangenheit zurückgreifen:

1| Mitte der 1990er Jahre waren die *Ontario Days of Action* eine weltweit einzig- und neuartige Form des Protestes. Als Reaktion auf massive Sozialkürzungen und eine Aushöhlung des Arbeitsrechts schlossen sich Gewerkschaften mit verschiedenen sozialen Bewegungen zusammen. Über einen Zeitraum von zweieinhalb Jahren organisierten sie mit viel Disziplin und Fantasie in zahlreichen Kommunen Generalstreiks. Die GewerkschafterInnen waren gezwungen, ihre Verhandlungsroutinen aufzugeben und auch Nichtmitglieder vom Nutzen dieser Proteste zu überzeugen. Leider gelang es nicht, die in verschiedenen Städten neu geschaffenen Bündnisse zwischen Community- und Gewerkschaftsorganisationen auf Dauer zu stellen. Meist brachen sie recht schnell wieder auseinander, wenn wir den Ort verlassen hatten, um woanders den nächsten Generalstreik zu organisieren.

2| Finanziert aus Mitteln der *Canadian Union of Public Employees* (CUPE), der größten Gewerkschaft in Kanada, fand im Herbst 2010 ein öffentliches Forum zu Kürzungen und Privatisierungen im Gesundheitswesen statt. Unter der Schirmherrschaft der *Greater Toronto Workers' Assembly* wurde das Forum gemeinsam vom *Ontario Council of Hospital Unions* (OCHU) und von der *Ontario Coalition Against Poverty* (OCAP) organisiert. Im darauffolgenden Sommer gab es eine weitere Konferenz zum Thema »Armut und gesundheitliche Folgen« mit einer Reihe von sozialen Einrichtungen und Gesundheitsträgern.

3| Als Toronto die Müllabfuhr privatisieren wollte, reagierte das *Local 416* der zuständigen Gewerkschaft nicht einfach mit der Androhung eines Streiks, den sie wahrscheinlich sowieso nicht lange hätten durchhalten können. Stattdessen wurden eigens dafür ausgebildete GewerkschafterInnen eingesetzt, die – mit Informationen und Argumenten gegen die Privatisierung ausgestattet – von Haus zu Haus gingen und direkt mit den Menschen sprachen. Die Gewerkschaft der Beschäftigten

in Elektrizitäts- und Wasserkraftwerken und die Vereinte Gewerkschaft der Transportarbeiter (*Amalgamated Transit Union*) haben in der Vergangenheit Foren organisiert, zu denen sie selbst die Öffentlichkeit einluden, um über die Qualität öffentlicher Dienstleistungen und Betriebe zu diskutieren und darüber, wie diese verbessert und erhalten werden können.

4| Mitglieder der Lehrergewerkschaft bauten an einem Samstag mitten auf einem der belebtesten Plätze Torontos Tische und Stühle auf und korrigierten in aller Öffentlichkeit die Arbeiten ihrer SchülerInnen. Auf dem Tisch standen Schilder mit der Aufforderung: »Wenn Sie sich fragen, was wir hier tun, sprechen Sie uns bitte an.« Viele Passanten gingen darauf ein, sodass die LehrerInnen die Gelegenheit hatten, über ihre Arbeitsbelastungen zu informieren. Mit dieser Aktion reagierten sie auf die permanente Abwertung des Lehrerberufs und das Vorurteil, dass LehrerInnen angeblich nur wenige Stunden in der Woche arbeiten.

5| Zu Beginn der 1990er Jahre gab es eine große Solidaritätsaktion der Gewerkschaften zur *Unterstützung von Erwerbslosen*, nachdem die Regierung den Zugang zur Arbeitslosenunterstützung erheblich erschwert und die Behörden dazu angehalten hatte, möglichst viele Hilfesuchende abzuweisen. Daraufhin informierten GewerkschaftsvertreterInnen die AntragsstellerInnen mit Flugblättern darüber, wie Fragen des Arbeitsamtes zu beantworten waren, um trotzdem Unterstützung zu erhalten. Da die Beschäftigten der Arbeitsämter mit Disziplinarmaßnahmen hätten rechnen müssen, hätten sie sich direkt an der Aktion beteiligt, wurden die Flugblätter von MitarbeiterInnen aus anderen Abteilungen und Festangestellten der Gewerkschaften verteilt.

6| In den frühen 1990er Jahren zeigte die *Canadian Union of Postal Workers* (CUPW), wie man auch während eines Streiks Rücksicht auf die Interessen anderer Bevölkerungsgruppen nehmen kann. Diesmal ging es um die Senioren, die ihre monatliche Rente in der Regel auf dem Postweg zugestellt bekommen. Als die Postbeschäftigten während einer Tarifverhandlung ihre Arbeit niederlegten, nahmen sie die RentnerInnen davon aus und stellten ihre Schecks weiter zu. Sie wollten damit zeigen, dass sich ihr Streik nicht gegen sie, sondern nur gegen den Arbeitgeber richtete. Als die Regierung daraufhin die RentnerInnen dazu zwang, sich bei großer Hitze in langen Schlangen vor einem Warenhaus anzustellen, um dort persönlich ihre Schecks abzuholen, versuchten die Streikenden nicht, dies zu verhindern, sondern versorgten die Wartenden mit Wasser und Campingstühlen.

7| Vor kurzem initiierten einige AktivistInnen aus den Reihen der Gewerkschaften und aus sozialen Bewegungen ein Unterstützungsprojekt für Frauen und Männer, die in der häuslichen Pflege tätig sind (vgl. Flanders in diesem Heft). Dies ist eine der am schnellsten wachsenden Berufsgruppen in Kanada und den USA, die zudem mit besonders niedrigen Löhnen zu kämpfen hat. ArbeiterInnen aus diesem Bereich waren von Beginn an in die Planung einbezogen, und es ging bei dem Projekt nicht darum, diese dazu zu bewegen, einer bestimmten Gewerkschaft beizutreten. Vielmehr überließ man die Entscheidung darüber, welche Form der Organisierung angemessen und erstrebenswert ist, den Beteiligten.

NEUE VORHABEN

Man könnte noch weitere Beispiele aufführen, wie auf die zentralen Herausforderungen, die durch die gegenwärtigen Krise und durch die Austeritätspolitik für den öffentlichen Sektor in Kanada entstehen, kreativ reagiert werden kann. Wie wäre es, wenn streikende MitarbeiterInnen der kommunalen Verkehrsbetriebe in Zukunft Forderungen nach einem kostenlosen und frei zugänglichen öffentlichen Nahverkehrssystem unterstützen würden? Wenn sie nicht nur ihre Arbeit niederlegen und für eine bessere Entlohnung kämpfen, sondern sich zuvor auch öffentlichkeitswirksam weigern würden, Fahrkarten zu verkaufen und Fahrgastkontrollen durchzuführen? Wie wäre es, wenn die MüllwerkerInnen in ihrem wichtigen Kampf gegen die Privatisierung ihrer Betriebe dafür sorgen würden, dass sich während eines Streiks der Müll insbesondere im Finanzdistrikt auftürmt und weniger in unseren Grünanlagen? Und wie wäre es, wenn sich Lehrer, Hausmeister und Reinigungskräfte sowie ihre kollektiven Interessenvertretungen gemeinsam mit Eltern und lokalen Nachbarschaftsorganisationen gegen drohende Schulschließungen einsetzen würden? Oder wenn sie dafür sorgen würden, dass diese in soziale Zentren umgewandelt würden, wo öffentliche Versammlungen, Seminare für Erwachsene, Kinderbetreuung u.ä. stattfinden könnten?

Im Dachverband CUPE wird zurzeit eine weitere Idee diskutiert. Die regionale Sektion der Beschäftigten in Krankenhäusern (OCHU) hat in der Provinz zahlreiche Demonstrationen und lokale Kämpfe gegen Kürzungen im Gesundheitswesen durchgeführt. Sie versuchten dabei einen Weg zu finden, wie man einen Arbeitskampf führt, ohne dabei die Versorgung der PatientInnen und damit die öffentliche Unterstützung zu gefährden (vgl. Wolf in diesem Heft). Die Gewerkschaften erwägen nun, eine neue Taktik auszuprobieren: ein *work-in* statt eines Ausstandes, eine Form des ›Gegenstreiks‹. Dabei würden sich ganz viele MitarbeiterInnen außerhalb ihrer Dienstzeiten zu einem bestimmten Zeitpunkt bei der Arbeit zurückmelden, um mit ihrer Präsenz auf die erdrückenden Arbeitsbelastungen aufmerksam zu machen sowie auf den rigiden Abbau von Betten und Stellen im Krankenhaussektor bei gleichzeitig gewachsener Nachfrage. Ziel solcher Aktionen wäre auch, deutlich zu machen, wie das Niveau der Versorgung aussehen könnte, wenn die Politik dem Gesundheitswesen einen größeren Stellenwert einräumen würde. Solche Streiks könnten nacheinander in verschiedenen Stadtteilen und Kommunen stattfinden.
Es käme darauf an, dass die Öffentlichkeit begreift, dass es nicht die Beschäftigten sind, die die PatientInnen hängen lassen, sondern die Regierungen und Krankenhausverwaltungen. Mit dem Schritt, die Qualität von sozialen Dienstleistungen zum Gegenstand von Verhandlungen zu machen, könnte ferner eine allgemeine Politisierung verbunden sein. Dies würde die Gewerkschaften in die Lage versetzen, zum einen die starke Machtposition des Managements anzufechten und zum anderen die staatliche Politik der Sozialkürzungen vehementer als zuvor anzugreifen.

Auf den ersten Blick drohen bei *work-ins* die Interessen der Beschäftigten gegen die Interessen der PatientInnen ausgespielt zu

werden. Doch darin liegt auch die Stärke dieses Ansatzes. In der aktuellen Situation, die von Austeritätsprogrammen geprägt ist, werden die Gewerkschaften nämlich nur dann Aussicht auf Erfolg haben, wenn es ihnen gelingt, sich diesem (vermeintlichen) Widerspruch zu stellen und neue Bündnisse mit anderen Bevölkerungsgruppen einzugehen. Die weit verbreitete Skepsis von Gewerkschaftsmitgliedern gegenüber dieser Taktik ist allerdings auch verständlich. Manche befürchten einen Verrat am Selbstverständnis, dass die Organisationsmacht von Gewerkschaften in ihrer Streikfähigkeit liegt – also im Entzug der Arbeitsbereitschaft ihrer Mitglieder – und nicht darin, Arbeitskraft unbezahlt zur Verfügung zu stellen. Für andere wirft dieser neue Ansatz im Unterschied zur alten Praxis zu viele Fragen auf und führt deshalb zu Verunsicherung. Wieder andere fürchten sich vor dem Aufwand, der damit verbunden wäre, die Mitglieder über den neuen Kurs aufzuklären und sie darauf einzustimmen. Es ist deshalb besonders wichtig, dass die Gewerkschaften ihren aktiven Mitgliedern überzeugend versichern können, dass sie alles tun, um die zentrale Koordinierung solcher Arbeitskämpfe zu gewährleisten. Auch dass sie ausreichend Ressourcen zur Verfügung stellen, damit auf der lokalen Ebene in den verschiedenen Gremien und Versammlungen genügend Unterstützung für die neue Taktik mobilisiert werden kann.

Egal wie die Sache ausgeht: Bereits jetzt hat die Debatte ein Bewusstsein dafür geschaffen, dass grundsätzlich mehr Gewerkschaftsmitglieder in die Auseinandersetzungen um neue Strategien eingebunden werden müssen, wenn wir erfolgreich sein wollen. Generationen



CWA Union/
flickr ⓘⓢⓞ

von ArbeiterInnen vor uns haben kreative Antworten auf die Herausforderungen ihrer Zeit gefunden. Es ist nun an uns – den zahlreichen überzeugten AktivistInnen innerhalb der Arbeiterbewegung –, den Anfang zu machen und uns den hier aufgeworfenen Fragen ernsthaft zu stellen. Wir müssen sie offensiver in unsere Gewerkschaften hineintragen und solidarische Netzwerke sowohl zwischen den Gewerkschaftsorganisationen als auch mit anderen Bewegungen und Gruppierungen aufbauen. Nur so kann die weit verbreitete Frustration zu konkreter Hoffnung werden.

Dieser gekürzte Artikel erschien zuerst in The Bullet No. 516.
Aus dem Amerikanischen von Britta Grell

RISSE IM KIRCHLICHEN STREIKVERBOT NUTZEN

BERNO SCHUCKART-WITSCH

Die christlichen Wohlfahrtsverbände Diakonie und Caritas sind die größten Anbieter im Sozial- und Gesundheitsdienst in Deutschland. Bundesweit gibt es Tausende rechtlich selbständige kirchliche Einrichtungen mit etwa einer Million Beschäftigten. Ihre Arbeit finanziert sich zu 95 Prozent aus Mitteln der öffentlichen Hand, den Sozial- und Pflegekassen. Im eigentlichen Kernbereich der Kirchen, dem so genannten Verkündigungssektor, der über Kirchensteuern, aber auch über staatliche Zuwendungen finanziert wird, arbeiten weitere 300 000 Menschen (vgl. Frerk 2010).

DAS KIRCHENRECHT …

In den kirchlichen Einrichtungen gelten eigene arbeitsrechtliche Regelungen. Anstelle der Mitbestimmung über das Betriebsverfassungsgesetz haben die Kirchen eigene Mitarbeitervertretungsgesetze geschaffen, die den Beschäftigten deutlich geringere Rechte einräumen. Auf Druck der Kirchenspitzen hatte Bundeskanzler Adenauer 1951 durch-

gesetzt, dass das Betriebsverfassungsgesetz im kirchlichen Bereich nicht gilt. Bis heute sind keine politischen Mehrheiten für eine Korrektur dieses Sachverhaltes auszumachen.

Gewerkschaftliche Rechte finden in den Mitarbeitervertretungsgesetzen keine Erwähnung. An der Lohnfindung über den so genannten Dritten Weg sind statt Gewerkschaften abhängig Beschäftigte oder kleine kirchennahe Mitarbeiterverbände beteiligt (vgl. Dahme u.a. 2012). In den Arbeitsrechtlichen Kommissionen sitzen sie den Betriebsleitungen paritätisch gegenüber und regeln die Arbeitsvertragsbedingungen ›partnerschaftlich‹ im Rahmen der »Dienstgemeinschaft«. Sofern keine Einigung zustande kommt, entscheidet ein Schlichter im Rahmen einer Zwangsschlichtung. Die einzelnen Betriebe der Diakonie sind frei, die Ergebnisse der Verhandlungen in den Arbeitsverträgen zu vereinbaren. Eine zwingende und verbindliche Wirkung analog zu Tarifverträgen entfalten die Arbeitsvertragsrichtlinien jedoch nicht. Zudem wird den zuständigen GewerkschaftssekretärInnen oft der Zutritt zu den Einrichtungen und damit die Werbung und Betreuung von Gewerkschaftsmitgliedern verweigert. Gewerkschaftliche Arbeit von aktiven Beschäftigten in Unternehmen der Kirche wird unterbunden, obwohl es dafür keine Rechtsgrundlage gibt. Das Streikrecht – wichtigstes Mittel von Beschäftigten und ihren Gewerkschaften, um Druck auf die Arbeitgeberseite auszuüben – wird kirchengesetzlich nicht anerkannt.

Die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in den kirchlichen Einrichtungen sind sehr unterschiedlich: In der Caritas gelten Arbeitsvertragsrichtlinien, die noch den Tarifvertrag des Öffentlichen Dienstes (TVÖD) nachbilden. In letzter Zeit wurde jedoch begonnen, Lohnabsenkungen insbesondere in den unteren Lohngruppen durchzusetzen. Schätzungsweise 80 000 Beschäftigte werden nach dem TVÖD vergütet. Etwa 100 000 Beschäftigte arbeiten auf der Grundlage von Arbeitsvertragsrichtlinien der Evangelischen Kirche Deutschlands (EKD). Diese entlohnt vor allem in den unteren Lohngruppen unterhalb des Tarifniveaus im Öffentlichen Dienst. Aber auch in Kernbereichen wie Gesundheitspflege, Altenpflege und Erziehung liegen die Vergütungen deutlich unter dem geltenden Tarif. Ein aktueller Vergleich der Grundvergütungen ergibt über einen Zeitraum von 30 Jahren betrachtet für eine Pflegehelferin in Vollzeit eine Differenz von 94 855 Euro, bei einer Erzieherin sind es 70 053 Euro.

Für die übrigen Beschäftigten gelten in verschiedenen Regionen die unterschiedlichsten Bedingungen, die teilweise nur unter grober Bezugnahme auf kircheneigene oder öffentliche Regelungen vereinbart werden. Zwar hat die EKD Transparenz für ihre Diakonie versprochen, kann diese aber nicht durchsetzen, weil die evangelische Kirche keine Durchgriffsrechte auf ihre Einrichtungen kennt. Jedes diakonische Unternehmen hat einen rechtlich selbstständigen Status und ist allenfalls der Verbandssatzung des jeweiligen Landesverbandes unterworfen, die wiederum für arbeitsrechtliche Regelungen keine Relevanz besitzt.

Diese regionalen Regelungen durch die kirchlichen Arbeitgeber machen das arbeitsrechtliche Bild in kirchlichen Be-

trieben zu einem völlig unübersichtlichen Flickenteppich. Immer häufiger treffen die gewerkschaftlichen Interessenvertretungen zudem auf Arbeitsbedingungen, die von den Arbeitgebern einseitig festgelegt werden. Die gezahlten Vergütungen liegen in einzelnen Unternehmen nicht selten 20 bis 25 Prozent unterhalb von denen anderer KollegInnen in Diakonie oder Caritas. Purer Etikettenschwindel ist die Behauptung der Kirchen, sie hätten eine Tarifbindung von über 80 Prozent. Es handelt sich nämlich nicht um Tarifverträge nach dem Tarifvertragsgesetz, sondern um kircheneigene Regelungen.

Kollektivrechtliche Vereinbarungen mit ver.di und der GEW sind selten. Dass es anders gehen kann, zeigen jedoch Beispiele in zwei evangelischen Landeskirchen: Im Bereich der Nordkirche und ihrer Diakonie ebenso wie für die Kirchenbeschäftigten in der Landeskirche Berlin-Brandenburg-Schlesische Oberlausitz existieren Tarifverträge. Beide sind auf Grundlage alter Verträge mit der Vorgängergewerkschaft von ver.di, der ÖTV, zustande gekommen. Die ÖTV stimmte damals einer langen Phase der Friedenspflicht zu, daher ist ver.di dort nur begrenzt handlungsfähig. Mit zum Teil intensiven Arbeitskämpfen konnten mittlerweile auch Haustarifverträge auf dem materiellen Niveau des Öffentlichen Dienstes in der Diakonie Niedersachsen und Hamburg abgeschlossen und durchgesetzt werden.

… ALS WETTBEWERBSVORTEIL

Die politisch gewollte Ökonomisierung der gesamten sozialen Arbeit, die Einführung von Wettbewerb und die anhaltende Kürzungswelle haben negative Auswirkungen auf Beschäftigte und die von ihnen versorgten und betreuten Menschen. Mit der Schuldenbremse und der krisenhaften Entwicklung der Finanzierung sozialstaatlicher Leistungen wird der Druck auf Arbeits- und Entgeltbedingungen in der Sozialwirtschaft steigen, zumal über 60 Prozent der Kosten eines Sozialunternehmens aus Lohnkosten bestehen.

Kirchliche Einrichtungen tragen für die Absenkung von Entlohnung und Arbeitsbedingungen in der Sozialwirtschaft eine besondere Verantwortung. Wegen der lückenhaften Datenlage kann deren Gesamtausmaß jedoch nicht exakt beziffert werden. Da kirchliche Träger ca. 60 Prozent aller in der Sozialwirtschaft Beschäftigten stellen, tragen sie deutlich dazu bei, dass das durchschnittliche Monatseinkommen in diesem Wirtschaftszweig ca. zehn bis 15 Prozent unter den Durchschnittswerten der Gesamtwirtschaft liegt (IAT 2012).

Neben privaten Trägern übernehmen kirchliche immer häufiger öffentliche Sozialeinrichtungen zu schlechteren Konditionen. Meist geschieht dies in Absprache mit den Kommunen, die sich durch die engen finanziellen Handlungsspielräume zu Einsparungen gezwungen sehen. Unzureichendes (Krisen-) Management ist ein weiterer Grund, ›heruntergewirtschaftete‹ kommunale Einrichtungen an private oder christliche Träger zu veräußern. Weil Lohnabsenkungen in erster Linie die Neubeschäftigten treffen, während die Stammbelegschaften mit mehr oder weniger akzeptablen Besitzstandsregelungen abgespeist werden, ist die Gegenwehr der Beschäftigten meist gering.

Die Besonderheit des kirchlichen Arbeitsrechts bedeutet de facto Kostenerspar-

nis für die Kommunen und damit – religiös verbrämte – Wettbewerbsvorteile für die kirchlichen Träger. Belegschaften werden eine angemessene Entlohnung und elementare Arbeitsrechte vorenthalten. Gewerkschaftliche Mobilisierung für Tarifverträge und bessere Bezahlung ist in kirchlichen Einrichtungen daher schwer zu organisieren.

PUNKTSIEG FÜR VER.DI

Ver.di hat sich dennoch vorgenommen, diesen Absenkungskreislauf aufzuhalten und im Jahr 2009 verstärkt mit der Mobilisierung der Beschäftigten in der Diakonie begonnen. Die Reaktionen der christlichen Kirchen sind bis heute eindeutig: Die im Grundgesetz verbriefte Autonomie der Kirchen wird als Begründung für die Einschränkung des Streikrechts der Kirchenbeschäftigten ins Feld geführt. Ein vorläufiger Höhepunkt war die Klage der evangelischen Kirche gegen ver.di im November 2012 vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG). Hintergrund dieser gerichtlichen Auseinandersetzung waren Lohnabsenkungen über die Arbeitsrechtlichen Kommissionen, die in einigen Einrichtungen in Westfalen Empörung hervorriefen. Erste Warnstreiks im Jahr 2009 folgten. Die EKD klagte daraufhin zusammen mit einigen Landesverbänden der Diakonie und betroffenen Betrieben durch alle arbeitsrechtlichen Instanzen. Insbesondere in den letzten beiden Jahren erhöhte sich die Anzahl der Aktionen und Streiks auch in anderen Landesteilen. Das kirchliche Arbeitsrecht geriet so insgesamt in den Fokus einer deutlichen öffentlichen Kritik, die bis heute anhält.

Eine erste Bewertung des höchstrichterlichen Urteils lautet: ver.di hat Recht bekommen. Beschäftigte in Kirche, Diakonie und Caritas dürfen streiken. Das BAG hat erstmalig eine Güterabwägung zwischen den Grundrechten vorgenommen; zwischen der Koalitionsfreiheit einschließlich des Streikrechts nach Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz (GG) und dem Selbstverwaltungs- und Ordnungsrecht nach Art. 140 GG auf Grundlage der Religionsfreiheit gemäß Art. 4 Abs. 2 GG. Damit ist die Vorrangstellung der Kirchenautonomie vor der Tarifautonomie vom Tisch. Das Gericht ist der Auffassung, dass ein »schonender Ausgleich« zwischen den beiden Grundrechten vorzunehmen ist. Kein Recht hat Vorrang vor dem anderen.

Diese verfassungsrechtliche Interpretation des Gerichts wird von ver.di jedoch nicht geteilt. Die Tarifautonomie mit dem Streikrecht gehöre als Menschenrecht zu den unveräußerlichen Grundrechten. Dem Streikrecht gebührt ein verfassungsrechtlicher Vorrang vor dem kirchlichen Selbstverwaltungs- und Ordnungsrecht.

VORDEMOKRATISCHE ZEITEN IN KIRCHENBETRIEBEN

Das BAG hat den Kirchen grundsätzlich ein weit gefasstes Selbstverwaltungs- und Ordnungsrecht zugesprochen. Die kirchlichen Gesetz- und Ordnungsgeber können demnach ein eigenes Leitbild der Dienstgemeinschaft erlassen. Das schließt auch ein eigenes Arbeitsrechtsregelungssystem ein, dessen Festlegungen von staatlichen Gerichten nicht überprüfbar sind. Weil Streikmaßnahmen zur Auflösung dieses Dienstgemeinschaftsleitbildes führen, sind sie nach Meinung des BAG nicht erlaubt.

Bei Lichte betrachtet ist diese Wertung der Richter ein Rückfall in vordemokratische



abuaiman/flickr

Zeiten. Trotzdem hat das Gericht auch die Tarifautonomie im Kirchenbereich gestärkt, indem es feststellt, dass der Ausschluss von Tarifverträgen und Streikrecht die Koalitionsfreiheit und das Betätigungsrecht der Gewerkschaft substanziell stört. Mit dem Urteil ist erstmalig höchstrichterlich festgestellt, dass die Koalitionsfreiheit nach Art. 9 Abs. 3 GG einschließlich Streikrecht zum grundrechtlichen Schutzbereich gehören.

Einschränkungen der Koalitionsfreiheit sind laut BAG auf Grund der Güterabwägung nur dann gerechtfertigt, wenn drei Voraussetzungen erfüllt sind:

- Das innerhalb des Dritten Weges vereinbarte Arbeitsrecht muss verbindlich angewendet werden. Ausnahmen und Wahlmöglichkeiten der Leitungen einzelner Einrichtungen müssen ausgeschlossen sein.
- Die über den Dritten Weg geregelten Arbeitsbedingungen müssen als Mindestarbeitsbedingungen den Arbeitsverträgen zugrunde liegen.
- Die Gewerkschaften müssen organisatorisch in den kirchlichen Dritten Weg eingebunden sein und die Möglichkeit haben, sich koalitionsspezifisch zu betätigen, also die Arbeitsbedingungen zu gestalten und Mitglieder zu werben. Aus der Sicht von ver.di gehört hierzu auch das Streikrecht.

Die Richter des BAG haben in der mündlichen Begründung vermieden, sich deutlich dazu zu äußern, ob das Streikrecht Teil der koalitionsspezifischen Betätigung im Rahmen des kirchlichen Dritten Weges sein muss. Hier bleibt die schriftliche Begründung abzuwarten. Aktuell sind die vom Gericht geforderten Voraussetzungen jedoch in keiner kirchlichen Einrichtung vorhanden. Der kirchliche Gesetzgeber hat also in den kommenden Jahren eine Bringschuld, um seine eigenen Regelungen ›BAG konform‹ zu verändern. Gleichzeitig werden die rechtlichen Auseinandersetzungen weitergehen, denn für freie Gewerkschaften kann es keine, wie auch immer geartete Unterordnung unter ein Verfahren des kirchlichen Dritten Weges geben. Ver.di sollte das Streikrecht nutzen, sofern Arbeitsniederlegungen zur Durchsetzung der Forderungen der Beschäftigten notwendig sind.

TARIFVERTRÄGE ALS ZIEL

Das eigentliche Ziel, ordentliche Tarifverträge – besser noch: einen Flächentarifvertrag –

zu vereinbaren, steht nach wie vor aus. Um weitere Absenkungsprozesse auf betrieblicher und Unternehmensebene zu verhindern, will ver.di in Zukunft mit den Unternehmen der Wohlfahrtsverbände über einen Tarifvertrag soziale Arbeit verhandeln. Es sollen ein einheitliches Branchenniveau für die sozialen Dienste sichergestellt und private renditeorientierte Anbieter und ihre Lohndumpingstrategien ausgebremst werden. Für ver.di liegt es nahe, zunächst mit einsichtigen, mutigen Kirchenmanagern mit sozialem Gewissen Tarifverträge für einzelne Häuser auszuhandeln.

Dort, wo keine Bereitschaft zu Verhandlungen besteht, könnte durch Arbeitskämpfe Druck aufgebaut werden. Ob dies ausreicht, um absehbar eine Flächenlösung über die Allgemeinverbindlichkeitserklärung nach § 5 des Tarifvertragsgesetzes durch das Bundessozialministerium zu erreichen, ist ungewiss.

Die Fortsetzung betrieblicher Aktivitäten in kirchlichen Betrieben sollte daher auch 2013 ein Schwerpunkt der Arbeit sein. In einigen Betrieben ist die Forderung nach einem Tarifvertrag schon Anfang 2013 durch Arbeitskampfmaßnahmen erneut bestätigt worden. Der Erfolg vor dem BAG hatte seine Grundlage in den vielfältigen bundesweiten Aktionen und der damit verbundenen öffentlichen, medialen Aufmerksamkeit. Die Organisierung der Beschäftigten innerhalb der Mitgliedsbetriebe steht erst am Anfang. Die vielen Aktivitäten der letzten Jahre haben zwar nicht zu einem sprunghaften Anstieg des Organisationsgrads geführt, sehr wohl aber dazu, dass dieser langsam, aber stetig gewachsen ist. In den christlichen Wohlfahrtsverbänden gibt es noch keine kollektive, praktische Arbeitskampf- und Tarifpraxis der Gewerkschaften. Um diese aufzubauen, führt kein Weg am Ansatz der mitgliederzentrierten Mobilisierung vorbei. Die Zeit der gewerkschaftlichen Stellvertreterpolitik ist auch hier endgültig vorüber. Die »kapitalistische Landnahme von Gesundheitsarbeit« (Dörre 2012), die Bereitschaft, sich im Interesse der zu versorgenden Menschen über eigene Grenzen zu verausgaben, ist bei Beschäftigten im Sozialsektor besonders ausgeprägt – dies gilt erst Recht für kirchliche Strukturen. Arbeitskämpfe in diesem Bereich können nicht ohne Anbindung an die Basis geführt und gewonnen werden. Auch neue Bündnisse zwischen Beschäftigten und den von ihnen versorgten Menschen können hier neue Wege für Mobilisierung öffnen (vgl. Wolf in diesem Heft).

Das BAG hat zwar die gewerkschaftlichen Grundrechte in kirchlichen Einrichtungen gestärkt, aber nicht eindeutig im Sinne der Gewerkschaften entschieden. In den nächsten Jahren kommt es darauf an, die vom BAG definierten gewerkschaftlichen Handlungsräume vollständig auszunutzen, um auf breiter Basis zu Tarifverträgen zu kommen.

LITERATUR:

Bsirske, Frank, Ellen Paschke und Berno Schuckart-Witsch (Hg.), 2013: *Streiks in Gottes Häusern. Protest, Bewegung, Alternativen in kirchlichen Betrieben*, Hamburg

Dahme, Heinz-Jürgen, Gertrud Kühnlein, Anna Stefaniak und Norbert Wohlfahrt, 2012: *Leiharbeit und Ausgliederung in diakonischen Sozialunternehmen: Der »Dritte Weg« zwischen normativem Anspruch und sozialwirtschaftlicher Realität. Abschlussbericht*, Böckler-Stiftung, Düsseldorf

Dörre, Klaus, 2012: Interessenvertretung im Wandel, Vortrag bei der ver.di Krankenhausfachtagung, Berlin 2012

Frerk, Carsten, 2010: *Violettbuch Kirchenfinanzen*, Aschaffenburg

Institut für Arbeit und Technik (IAT), 2012: *Projekt PESSIS*, Gelsenkirchen

Internetseite zum Streikrecht: www.streikrecht-ist-grundrecht.de

TASK FORCE ORGANIZING

EHRENAMTLICHES ORGANIZING BEI VER.DI STUTTGART

SABINE VOGEL UND

RAMAZAN BAYRAM

Seit 2010 gibt es im ver.di Bezirk Stuttgart ein Organizing-Projekt, das in dieser Form einmalig ist: Ein Team von ver.di-Mitgliedern aus verschiedenen Fachbereichen unterstützt die Gewerkschaft durch ehrenamtliches Organizing. Unter der Betreuung und Anleitung eines Gewerkschaftssekretärs und eines Organizingberaters bilden die Ehrenamtlichen die *Task Force Organizing* (TFO). Sie besucht Betriebe und macht Erschließungsarbeit – derzeit regelmäßig beim Lebensmitteldiscounter Netto. Die Gewerkschaft hat in den Betrieben ein neues Gesicht erhalten, sie kann den VerkäuferInnen eine intensive Betreuung bieten, und zugleich wurde die mitgliederorientierte Organisationsgestaltung gestärkt.

VON DEN »BILLIGHEIMERN« ZUR »TASK FORCE«

Während der Lidl-Kampagne hatte es in Stuttgart einige Erfolge mit Organizing-Strukturen gegeben, nicht zuletzt konnten Betriebsräte gegründet werden. Im Ein-

zelhandel fielen vor allem die günstigsten Discounter immer wieder durch unwürdige Beschäftigungsbedingungen auf. Das Lidl-Kampagnenteam schöpfte hieraus seinen Namen: *Billigheimer*. Die gemeinsame Arbeit funktionierte so gut, dass die Beteiligten 2010 zusammen mit der Geschäftsführung von ver.di Stuttgart und dem Beratungsnetzwerk *Organisierung und Kampagnen* (OrKa) die Gründung eines ehrenamtlichen Organizing-Teams planten. Das Projekt nimmt aktuell den Einzelhandel ins Visier, soll aber prinzipiell zur Unterstützung der gesamten Bezirksarbeit offen stehen. Dort, wo es am nötigsten gebraucht wird, sollte es einspringen – ganz im Sinne einer »Task Force«. Als Aufgabenschwerpunkte wurden die Erschließung von Betrieben und die Unterstützung der Mobilisierung bei Streiks angedacht.

Die Teilnehmenden des TFO-Projektes kamen nicht nur von den Billigheimern, sondern auch aus dem Nachwuchsförderungsprojekt *Perspektive U35* – einer Gruppe junger Mitglieder von ver.di Stuttgart zwischen 25 und 35 Jahren (vgl. Garbe/Vogel 2013). Jede weitere Verstärkung der TFO war von Beginn an immer willkommen. Später kamen auch Erwerbslose hinzu.

DIE BESONDERHEIT DES EINZELHANDELS BEIM ORGANIZING

Seit etwa einem Jahr betreut das Team der TFO Beschäftigte des in Teilen gewerkschaftlich organisierten Lebensmitteldiscounters Netto. Zeitweise waren es Betriebe aus dem Textileinzelhandel, vorübergehend auch ein Möbelhaus. Dass sich das Team bislang auf den Einzelhandel konzentriert, ist kein Zufall. Prekäre Beschäftigungsformen sind hier besonders ausgeprägt. Auf Abruf, geringfügig sowie befristet Beschäftigte lassen sich bekanntlich nur schwer organisieren, also gibt es im Handel besonders viel zu tun. Allerdings haben sich die Beschäftigten im Einzelhandel schon häufig überraschend kämpferisch gezeigt – von Schlecker über H&M und Zara ist die Liste der Streikbewegungen lang, ein großes Potenzial für Organisierung (vgl. Riexinger in *LuXemburg* 4/2011).

Auch die offene Betriebsstruktur in diesem Feld begünstigt Organizing-Ansätze. Die Beschäftigten sind leicht zu erreichen. Während ihrer Arbeitszeit im Laden ergeben sich Möglichkeiten für kurze Gespräche. Außerdem unterliegt das Organizing in der Öffentlichkeit einem besonderen Schutz. Das Unternehmen bzw. die Filialleitung wählt im öffentlichen Raum meist auch dann einen respektvollen Umgang mit den GewerkschafterInnen, wenn sie unerwünscht sind. Dem TFO-Team, dessen Mitglieder sich ihre Organizing-Kompetenzen erst erarbeiten mussten, schienen diese Bedingungen als besonders geeignet.

Die ver.di-Aktiven sind auf den Verkaufsflächen nicht nur für die Beschäftigten ansprechbar, sondern auch für die Kundschaft sichtbar. Auch hier zeigt sich die Gewerkschaft mit einem neuen Gesicht: Männer und Frauen verschiedenen Alters, aus unterschiedlichen Berufen oder Erwerbslose. Sie repräsentieren eine aufgeschlossene Gewerkschaft, die gemeinsam mit ihren Mitgliedern für die Beschäftigten agiert.

STRATEGIEN UND PRAXIS

Die Bezirksgeschäftsführung trifft zusammen mit dem Organizing-Berater und dem zuständigen Gewerkschaftssekretär eine Vorauswahl der Betriebe, in denen Einsätze der TFO sinnvoll wären. Die konkrete Bestimmung der Betriebe wird dann von allen Teilnehmenden gemeinsam vorgenommen. Zentrales Konzept der TFO ist, dass die Ehrenamtlichen die Hauptakteure bleiben. Die beiden Hauptamtlichen haben betreuende und anleitende Funktionen.

Zur Beginn der TFO-Arbeit gab es eine kurze Einführung ins Thema Organizing und Kommunikationstrainings. Doch größtenteils erwerben die TFOlerInnen ihre Kompetenzen in der Praxis – *Learning by doing*. Nur die ersten Betriebsbesuche fanden in ›Testbetrieben‹ des Einzelhandels statt. In Begleitung des Gewerkschaftssekretärs und des Organizingberaters führten die zwei Teams Gespräche, die sie direkt im Anschluss daran diskutierten und auswerteten. Inzwischen geht die TFO eigenständig und regelmäßig in Zweier- oder Dreiergruppen in die Netto-Filialen. Jede Gruppe hat bestimmte Filialen fest übernommen, um Vertrauen zu den dortigen Beschäftigten aufzubauen. Erfahrungen und Eindrücke sowie Einschätzungen zum Organisationspotential werden schriftlich dokumentiert. Die Verwaltung und Pflege dieser Daten liegt in den Händen einer Ehrenamtlichen.

Bei jedem Treffen des TFO-Teams werden die Strategien diskutiert, in Frage gestellt und bei Bedarf weiterentwickelt. Recherchen werden angestellt und zusammengetragen. Der Sekretär informiert über die Tarifverträge oder andere bereits bekannte betriebliche Eigenheiten. Vor den Betriebsbesuchen werden Ziele und Botschaften, die die Beschäftigten erreichen sollen, besprochen. Die gewerkschaftliche Verankerung im Betrieb soll durch eine intensive und individuelle Betreuung der Beschäftigten erfolgen, eine direkte Verbindung herstellen und Tarifrunden unterstützen.

AUFTAKT EINER NEUEN GEWERKSCHAFTLICHEN BEWEGUNG?

Mittlerweile haben die Angehörigen der TFO verlässliche Routinen entwickelt und sind in der bezirklichen Gewerkschaftsarbeit eine starke Unterstützung. Aber nicht alles funktionierte immer optimal. Eine großflächige Organisierung der Beschäftigen blieb bislang aus. Dafür mag es unterschiedliche Gründe geben.

Eine enge zeitliche und fachliche Betreuung vor Ort gestaltete sich teils schwierig und auch den Ehrenamtlichen ist es nicht immer möglich, die arbeitsintensivsten Aufgaben wahrzunehmen. Unbeliebte oder besonders zeitaufwändige Aufgaben werden hin- und hergeschoben. Diejenigen, die dauerhaft im Team blieben und noch immer dort aktiv sind, stecken nicht nur selbst in zeit- und kraftraubender Erwerbsarbeit, sondern sind auch gewerkschaftspolitisch an verschiedenen Stellen aktiv.

Das ehrenamtliche Organizing erfordert ein gewisses Maß an Kontinuität und Zeit. Deshalb war es bisher kaum möglich, langfristig über einen kleinen ›harten Kern‹ hinauszuwachsen. Mit zehn aktiven Mitgliedern hat die TFO jedoch eine bemerkenswerte Größe für ein ehrenamtliches gewerkschaftliches Team,

das keinerlei Interessen für den eigenen Betrieb oder Fachbereich verfolgt, sondern allein aus Solidarität und politischer Überzeugung handelt.

Allerdings fehlt den Ehrenamtlichen gelegentlich die fachliche Kompetenz der hauptamtlichen Gewerkschaftssekretäre. Bei Betriebsbesuchen kann es immer wieder vorkommen, dass sie Fragen der Beschäftigten nicht beantworten können und daraus für beide Seiten eine unbefriedigende Situation entsteht.

Trotzdem ist mit der TFO eine konstante Betreuung von Filialen möglich geworden, die ein hauptamtlicher Gewerkschaftssekretär nicht allein hätte bewältigen können. Für zukünftige Aktionen oder anstehende Streiks ist ver.di nun bestens aufgestellt. Statt auf einen kurzfristigen quantitativen Erfolg durch schnelle Mitgliedergewinnung setzt das Projekt auf nachhaltige Veränderungen: auf Mitglieder- wie auf Betriebsebene.

Den Ehrenamtlichen liegt viel an der Mitgestaltung ihrer Gewerkschaft, auch über die eigenen Fachbereiche hinaus. Im TFO-Projekt können sie Stimmungen in Betrieben eigenständig erfahren und beurteilen, statt sie aus zweiter Hand von Betriebsräten oder anderen Mitgliedern zu hören. Im Laufe der Zeit gewannen sie viele Kompetenzen dazu, die nun auch an anderer Stelle zum Einsatz kommen – etwa bei der Gestaltung von Solidaritätsaktionen oder Kampagnen.

KEIN SELBSTLÄUFER, ABER EIN GROSSER GEWINN

Die TFO zeigt, dass ehrenamtliche Aktive fachbereichsübergreifend eine wichtige Rolle in der Organisierung einnehmen, aber die fachliche Arbeit der Hauptamtlichen nicht ersetzen können. Die regelmäßige Präsenz der Hauptamtlichen vor Ort bleibt dringend nötig, um den bereits vorbereiteten betrieblichen Boden weiter zu bearbeiten und zum Erfolg zu führen.

Organizing braucht eine klare Anleitung und zielführend vorbereitete Treffen. Es muss ein verlässlicher Rahmen für die Ehrenamtlichen geschaffen werden und für grundlegende Tätigkeiten sollte eine Bearbeitung durch Hauptamtliche garantiert sein. So kann in einem Projekt wie der TFO ein Raum für Ehrenamtliche geschaffen werden, der sich auf vielfache Weise positiv auswirkt.

In der TFO hat vor allem der Tatendrang der Seniorinnen und Senioren, der Erwerbslosen und der unter 35-Jährigen einen starken Beitrag für die Organisation geleistet. Die Öffnung für eine gemeinsame Gestaltung der Organisationsarbeit erlaubte es ver.di, Potentiale zu nutzen und einen wichtigen Beitrag zur Demokratisierung der Organisation zu leisten. Den TFO-Angehörigen wurde im Rahmen des Projekts nicht nur die Möglichkeit gegeben, zielgerichtet betriebliche Gewerkschaftsstrategien mitzuentwickeln, ihnen wurde dazu auch das nötige Handwerkszeug vermittelt. Davon profitiert ver.di auf lange Sicht: In prekarisierten Zeiten braucht es handlungsfähige, funktionierende Gewerkschaften, und die kann es nur mit starken Mitgliedern und einer starken Mitgliederbeteiligung geben.

LITERATUR

Garbe, Ivo und Sabine Vogel, 2013: Die Perspektive U 35 – Gewerkschaftliche Praxis bei jungen Erwachsenen unter 35 Jahren, in: Billmann, Lucy und Josef Held (Hg.), *Solidarität in der Krise?*, Frankfurt/M (im Erscheinen)

REIN-RAUS

FLEXIBEL STREIKEN

CATHARINA SCHMALSTIEG

Arbeitskämpfe werden in Deutschland zunehmend ›spektakulär‹ und öffentlichkeitswirksam geführt, auch die Formen des Streiks haben sich gewandelt. Ein ›Tapezierstreik‹, bei dem die Beschäftigten einfach zu Hause bleiben, wenn gestreikt wird, reicht nicht mehr aus. Tarifauseinandersetzungen wurden in den vergangenen Jahren härter geführt, Arbeitskämpfe dauerten länger. Das Spektrum reicht von Lokführerstreiks (2008) über Streiks der GebäudereinigerInnen (2009) und der ErzieherInnen (2009) bis hin zu den Streiks der FlugbegleiterInnen (2012) und der Flughafensicherung (2012). Immer häufiger muss die Kampfkraft der Beschäftigten unter Beweis gestellt werden, was den Druck auf die kollektiven Interessenvertretungen erhöht – denn nicht immer ist es im konkreten Fall möglich, einen erfolgreichen Arbeitskampf zu führen. Wie Organisationsmacht aufgebaut und gestärkt werden kann, lässt sich beispielhaft anhand von Strategien diskutieren, die im ver.di-Bezirk Stuttgart im Öffentlichen Dienst entwickelt wurden.

Dass Organisationsmacht immer häufiger mit der ›Macht der Füße‹ demonstriert werden muss, ist Resultat sich verändernder Rahmenbedingungen gewerkschaftlicher Handlungsfähigkeit und von der Gegenseite härter geführter Auseinandersetzungen; letztlich ist es auch ein Zeichen der Schwächung der Institutionen der Lohnabhängigen (vgl. Rehder u.a. 2012). War es in den 1980er Jahren im Öffentlichen Dienst noch möglich, einzelne Berufsgruppen der Stadtbetriebe zum Streik aufzurufen, um Verbesserungen für alle durchzusetzen, so ist dies spätestens seit Beginn der neoliberalen Haushaltskonsolidierungen nicht mehr der Fall. Neue Berufsgruppen mussten in die Lage versetzt werden, streiken zu können. Der ver.di-Bezirk Stuttgart hat in den letzten Jahren daher versucht, gezielt Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst, in den Kliniken sowie neue Beschäftigtengruppen in den Verkehrsbetrieben (z.B. beim Fahrkartenverkauf) zu organisieren. Zusammen mit den ›klassischen‹ Streikgruppen bilden die Genannten vier Säulen eines Streiks, der ökonomisch und politisch Wirkung entfalten kann.

VEREINT STREIKEN, SOLIDARITÄT ERLEBEN

In der Tarifrunde im Öffentlichen Dienst legten 2012 im Bezirk Stuttgart mehr als 7000 Beschäftigte am ersten Warnstreiktag ihre Arbeit nieder. Mit einer gemeinsamen Demonstration zeigten sie, dass sie gewillt waren, ihre Forderungen durchzusetzen. Früh morgens hatten die Streikenden im DGB-Haus eine Streikversammlung abgehalten und von dort aus den Demonstrationszug zum Stuttgarter Rathaus gestartet.

Statt einzelne Berufsgruppen mit jeweils ein paar hundert Beschäftigten zum Streik aufzurufen, werden bei der »Alle-Gemeinsam-Strategie« zum Auftakt eines Streiks alle Beschäftigten, deren Tarifvertrag neu verhandelt wird, dazu aufgefordert, die Arbeit niederzulegen.

Für die *Außenwirkung* eines Warnstreiks ist wichtig, dass für die Gegenseite erkennbar ist, dass sie mit einem starken gewerkschaftlichen Gegenüber konfrontiert ist. Wenn nicht alle Beschäftigtengruppen gleichermaßen zum Streik bereit sind, lassen sich mit dieser Strategie größere Teilnehmerzahlen erzielen.

CATHARINA SCHMALSTIEG engagiert sich für die Erneuerung gewerkschaftlicher Handlungsfähigkeit in der Krise – eine Frage, an der sie als Wissenschaftlerin und Publizistin ein mehr als bloß akademisches Interesse hat. Sie war Promotionsstipendiatin der RLS und ist Gründungsmitglied der *LuXemburg*.

Werden hingegen nur einzelne Berufsgruppen zum Streik aufgerufen, beteiligen sich in der Regel auch weniger Beschäftigte an ihm. Die auf Berufsgruppen beschränkte Strategie birgt zudem die Gefahr, Schwächen der aktuellen Machtposition aufzudecken. Selbst angenommen, es würden alle zum Streik Aufgerufenen die Arbeit niederlegen: Es macht einen Unterschied, ob eine Streikkundgebung 50 oder 500 Personen umfasst – auch dann noch, wenn diese 500 am Ende vielleicht nur fünf Prozent aller zum Streik aufgerufenen Beschäftigten ausmachen. Ein Berufsgruppenstreik mag zwar zunächst die gewerkschaftlichen Finanzen

schonen, weil nur wenig Streikgeld ausgezahlt werden muss. Allerdings verzichtet die Gewerkschaft mit diesem Ansatz auf eine effektive Machtdemonstration und auf die Chance, ihre Organisationsmacht im Streik zu stabilisieren und auszubauen (vgl. Dribbusch 2011). Denn allein während der Warnstreikphase der Tarifrunde 2012 traten im ver.di-Bezirk Stuttgart mehr als 400 Beschäftigte des Öffentlichen Dienstes in die Gewerkschaft ein.

Mit der Form des gemeinsamen Streiks schafft die Gewerkschaft außerdem eine kollektive Situation, die im Alltag nicht besteht. Dies zeigt erhebliche *Binnenwirkung*. Zunächst bietet sie den beteiligten Mitgliedern die Erfahrung gemeinsamer Stärke und kollektiven Handelns. Für Angehörige verschiedener Berufsgruppen, die oftmals gar keinen oder kaum Kontakt zueinander haben, wird die neue Gelegenheit geschaffen, gemeinsam etwas zu tun und ihren Forderungen in der Öffentlichkeit Nachdruck zu verleihen. Es stärkt aber auch die Gewerkschaft, wenn die Mitglieder den Tarifvertrag »aufgrund gemeinsamer Erfahrung als gemeinsame Sache anschauen«, so ein Hauptamtlicher.

Außerdem bietet die neue kollektive Situation Beschäftigten die Möglichkeit, sich aktiv an der Tarifbewegung zu beteiligen, und zwar unabhängig davon, wie viele der unmittelbaren KollegInnen mitziehen. Es lässt sich also festhalten, dass die »Alle-Gemeinsam-Strategie« die Bereitschaft und Fähigkeit zum Arbeitskampf stärkt.

FLEXIBEL STREIKEN – NEUE FORMEN, ORGANISATIONSMACHT AUSZUÜBEN

Die Mobilisierung der Beschäftigten allein reicht jedoch oft nicht aus, die gegnerische Seite zum Einlenken zu bewegen. Ein Streik muss ökonomische oder (im Öffentlichen Dienst) politische Folgen haben. Gewerkschaften wiederum müssen mit ihren finanziellen und personellen Ressourcen haushalten und auch in dieser Hinsicht ökonomisch streiken. Angesichts dieses Dilemmas wurden von ver.di im Bezirk Stuttgart eine Reihe flexibler Streikstrategien entwickelt. Sie sind an Besonderheiten von Arbeitssituationen oder Berufsgruppen angepasst. Es gehört dazu, die Arbeitgeber im Unklaren darüber zu lassen, wann gestreikt wird oder wer streikt oder wo.

REIN-RAUS

Die »Arbeiten-Streiken-Arbeiten-Streiken-Strategie« wurde 2006 in Stuttgart von den Beschäftigten der städtischen Müllabfuhr entwickelt, um den Einsatz privater Entsorgungsunternehmen zu verhindern bzw. zu behindern, die von der Stadt Stuttgart zum Unterlaufen des Streiks im Öffentlichen Dienst eingesetzt worden waren. Teil dieser Strategie ist, dass die Streikenden morgens wie gewohnt zur Arbeit kommen und mit ihren Müllwagen auf die Straße fahren. Die Stadt hat dann keinen Anlass, Fremdfirmen einzusetzen, und die bestellten privaten Entsorger müssen wieder abfahren. Sind diese erst einmal weg, legen die städtischen Müllwerker ihre Arbeit nieder. Aufseiten der Belegschaft konnte so die sinkende Streikmoral wieder aufgebaut, der Streik über mehrere Wochen weitergeführt und die Rückkehr an den Verhandlungstisch erzwungen werden.

Die Entwicklung dieses Vorgehens erfolgte in einer Situation, in der die alte Strategie

des unbefristeten Streiks nicht die beabsichtigte Wirkung erzielt hatte und aufseiten der Belegschaft der Wille sank, ihn weiter fortzusetzen. Obwohl bekannt war, dass die Stadt private Entsorger einsetzen würde, gab es noch keine Strategie, darauf zu reagieren, und die Streikenden verließ langsam die Kraft. Als es zum Einsatz der privaten Firmen kam, rief die ver.di-Bezirksleitung die Streikenden sofort zur Streikversammlung. Noch am selben Tag entschied man sich für eine spontane Blockade des lokalen Müllheizkraftwerks, die zwei Wochen aufrechterhalten wurde. Der Versuch der Stadt Stuttgart, den Streik der Müllwerker zu brechen und die Streikenden zur Aufgabe zu bewegen, konnte abgewehrt werden. Mit Mut zum Experiment und beherzter Entschlossenheit war es gelungen, in die Offensive zu gehen und den Streik zu neuen Bedingungen fortzusetzen.

Obwohl das alte Streikmodell nicht funktionierte, war es schwierig, die alte, vertraute Vorstellung vom »typischen« Streik, bei dem alle unbefristet streiken, durch ein neues, unerprobtes Modell zu ersetzen: Um eine Niederlage langfristig abzuwenden, wurden in mehreren Streikversammlungen mit den Beschäftigten Handlungsmöglichkeiten diskutiert, Bedenken und Schwierigkeiten abgewogen und eine neue Strategie überlegt. Ein Ehrenamtlicher erinnert sich: »Wir haben [unsere Strategie] verändert […]. Wir werden arbeiten, streiken, arbeiten, streiken, damit der Arbeitgeber nie weiß, wann arbeiten wir, wann streiken wir. […] Das Rein-Raus ging dann so anderthalb Wochen« und hat entscheidend dazu beigetragen, dass ein Kompromiss geschlossen werden konnte.

Mit der flexiblen »Rein-Raus-Strategie« konnte der Einsatz privater Unternehmen nicht verhindert, aber die zersetzende Wirkung auf die Streikbereitschaft erheblich abgemildert werden. In der Öffentlichkeit war der Streik weiterhin wahrnehmbar, durch die Berichterstattung über die Blockade des Heizkraftwerks vielleicht sogar noch stärker als zuvor.

Auch die *Binnenwirkung* der Strategie war von großer Bedeutung. In den gemeinsamen Diskussionen wurde Vertrauen in die neue Strategie geschaffen. Die Strategie selbst enthielt auch einen nicht zu unterschätzenden Spaßfaktor. Das spielerische Moment, immer wieder neue Varianten zu überlegen, wie die privaten Unternehmen von der Arbeit abgehalten werden könnten, bot der Fantasie Raum und hielt das Interesse am Arbeitskampf wach. Kollektivität wurde erfahrbar. Die gemeinsam erlebten Situationen der Regelüberschreitung und Normverletzung – erst später stellte ein Gericht klar, dass die Blockade innerhalb des erlaubten rechtlichen Rahmens stattfand – und die darin erfahrene Solidarität über Beschäftigtengruppen hinweg stärkten zudem das Zusammengehörigkeitsgefühl der Mitglieder und die Organisationsmacht.

Diese Strategie erfordert ein hohes Maß an Kommunikation und Verlässlichkeit. Es muss sichergestellt sein, dass die jeweiligen Informationen alle zum Streik bzw. zur Arbeit Aufgerufenen erreichen. Gleichzeitig dürfen sie nicht an die Arbeitgeberseite gelangen, damit die Strategie wirksam bleibt. An einem Tag zu streiken und am nächsten wieder zu arbeiten, ist für die Gewerkschaft auch ein Weg, die Ressourcen der Streikkasse effektiv und sparsam zu verwenden.

INTERVALLSTREIKS

Die Strategie des flexiblen Wechsels von Arbeiten und Streiken kann nicht von allen Berufsgruppen gleichermaßen angewandt werden. Besonderheiten der jeweiligen Arbeitssituationen müssen bei der Strategiewahl und -entwicklung berücksichtigt werden. In Stuttgart entwickelten ErzieherInnen für ihren Arbeitsbereich passende flexible Strategien, mit denen die Angehörigen ihrer Berufsgruppe einen Streik über einen längeren Zeitraum führen können, ohne dass es zu einer gleichzeitigen Arbeitsniederlegung aller in diesem Arbeitsfeld Beschäftigten kommen muss.

Die Strategie des Intervallstreiks wurde ebenfalls 2006 entwickelt und orientiert sich an den kommunalen Strukturen – in Stuttgart und vielen anderen Städten sind die Kindertagesstätten nach regionalen Organisationsbereichen aufgeteilt – und sieht wie folgt aus: In der ersten Woche schließen die Betreuungseinrichtungen eines kommunalen Bereichs und die dort beschäftigten ErzieherInnen streiken in einem Intervall von mindestens zwei bis maximal vier aufeinanderfolgenden Tagen. In der zweiten Woche schließen alle Einrichtungen eines anderen Bereichs ebenfalls für zwei bis vier Tage und in der dritten die Beschäftigten eines weiteren Bereichs und so weiter. Auf diese Weise kann ein Streik über mehrere Wochen aufrechterhalten werden, ohne die Kinderbetreuung komplett einzustellen. Der Streik bleibt in der Öffentlichkeit sichtbar, und es kann Druck aufgebaut werden. Außerdem werden die besonderen Anforderungen und Belastungen der Beschäftigten berücksichtigt, die ein Streik für sie mit sich bringt, und auch Ermüdungserscheinungen der Streikenden kann vorgebeugt werden.

Für die Erzieherinnen und Erzieher in Einrichtungen, die über den gesamten ver.di-Bezirk verteilt sind, bietet der Streik außerdem eine willkommene Gelegenheit, endlich einmal zusammenzukommen und über ihre Arbeitssituation zu diskutieren. Kollektive Situationen zu schaffen, so eine Personalrätin, trage dazu bei, den Streik aufrechtzuerhalten.

Die Beschäftigten der Erziehungsdienste sind im Streik besonderen Belastungssituationen ausgesetzt. Vor und nach dem Streik sind die Beschäftigten mit den Eltern der Kinder konfrontiert, die an den Streiktagen eine Ersatzbetreuung finden oder Urlaub nehmen müssen. Haben viele Eltern zu Beginn des Arbeitskampfs meist noch Verständnis für die Streikenden, nimmt das mit Dauer der Auseinandersetzung ab. Eine Rein-Raus-Strategie wäre in diesem Bereich unangemessen.

Flankierend wurde eine Entlastungsstrategie der »Elternarbeit« organisiert, die vor Streikanfang einsetzt. Dazu gehören ein »Elternbrief« und Elternabende, an denen mit den Eltern über die Hintergründe des Streiks diskutiert wurde. Mit Erfolg wurde das Ziel verfolgt, dass die Eltern ihren Ärger gegen die für die schlechten Arbeitskonditionen Verantwortlichen richten und sich mit den Streikenden solidarisch erklären.

Mit der Entscheidung für das Recht auf einen Kindergartenplatz ist perspektivisch auch ein Ausbau der Kindertagesstätten und eine Erhöhung der Beschäftigtenzahlen verbunden. Ver.di Stuttgart hat diese strategische Option erkannt, und die Bemühungen, den

Bereich gezielt gewerkschaftlich zu organisieren, sind erfolgreich. Rückblickend lässt sich feststellen, dass mit dem Streik im Jahr 2006 bei den ErzieherInnen eine wichtige Basis geschaffen wurde, die bereits 2009 sichtbar wurde, als bundesweit mehrere Wochen gestreikt wurde.

PARTIZIPATIVE STRATEGIEENTWICKLUNG

Es lässt sich festhalten, dass die vorgestellten Strategien die Arbeitskampffähigkeit von Gewerkschaften erhalten beziehungsweise wieder herstellen können. Insbesondere den flexiblen Streiks kommt die Funktion zu, schonend mit den Ressourcen der Organisation umzugehen. Dazu gehört, die Belastung der Streikenden zu reduzieren. Der Erfolg eines Streiks hängt zunächst von der Beteiligung der Beschäftigten ab. Die Beispiele zeigen, dass Streikstrategien dann passgenau sind und die Beteiligung steigt – und damit die Erfolgsaussichten –, wenn die Beschäftigten und ihre Kenntnisse der Betriebsabläufe und Arbeitssituationen bereits im Vorfeld in die Strategieentwicklung einbezogen werden. Eine solche Herangehensweise der Gewerkschaftsarbeit stärkt sowohl die personale Handlungsfähigkeit der Mitglieder als auch ihre kollektive Handlungsfähigkeit, das heißt Organisationsmacht (vgl. Schmalstieg 2009). Mit partizipativer Strategieentwicklung können zudem Wege gefunden werden, die es erlauben, mit wenigen Streikenden gute Ergebnisse zu erzielen. Gewerkschaftliche Anliegen mit den Anliegen Dritter zusammenzuführen, wie es in Stuttgart bei den Streiks der ErzieherInnen versucht wurde, eröffnet zudem neue Handlungsperspektiven. Bislang haben wir es hier noch mit einer Art Experimentierfeld gewerkschaftlichen Handelns zu tun, dessen Potenzial für die Erneuerung der Organisation wie für die Erweiterung der Machtressourcen abhängig Beschäftigter noch weiter auszuloten ist.



Thimo Maier/flickr

LITERATUR

Dribbusch, Heiner, 2011: Organisieren am Konflikt: Zum Verhältnis von Streik und Mitgliederentwicklung, in: Thomas Haipeter und Klaus Dörre (Hg.), *Gewerkschaftliche Modernisierung*, Wiesbaden, 231–263

Rehder, Britta, Olaf Deinert und Raphaël Callsen, 2012: *Arbeitskampfmittelfreiheit und atypische Arbeitskampfformen*, Frankfurt/M

Schmalstieg, Catharina, 2009: Organisierung Prekärer in den USA – Gewerkschaft als Handlungsplattform, in: *Das Argument 284*, 905–915, www.linksnet.de/de/artikel/25211

WEM GEHÖRT DIE ZEIT?

SYBILLE STAMM

Als aktive Gewerkschafterin habe ich die Erfahrung gemacht, dass Sehnsucht in Kämpfen – insbesondere in Kämpfen um Zeit – eine zentrale Rolle spielt. Sehnsucht nach einer anderen Zeiteinteilung, -verteilung und -umverteilung ist ein wichtiger und treibender Motor. Sehnsucht nach einer anderen, nicht fremdbestimmten und gleichberechtigten Gesellschaft, einer ›gerechten‹ Verteilung der Zeit ist Voraussetzung für mutige und beharrliche Kämpfe um Zeit.

Es gibt einige Gründe, warum die dringende Frage der Arbeitszeitverkürzung derzeit in den Gewerkschaften und Betrieben nur schwer ankommt: Zunehmende Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse, Erfahrung von Arbeitsverdichtung durch Rationalisierung, Befürchtungen, dass die Kraft für den vollen Lohnausgleich nicht reichen könne, und insgesamt Angst vor einer Niederlage in den Gewerkschaftsführungen. Außerdem richtet sich der strategische Blick der Gewerkschaften ausschließlich auf die Arbeits-

zeit – vielleicht liegt es an dieser (Selbst-) Beschränkung, dass die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung nicht massenhafte Begeisterung auslöst.

Im Arbeitskampf um die 35-Stunden-Woche 1984 war die Losung der Frauen: Wir wollen »mehr Zeit zum Leben, Lieben, Lachen«. Und manchmal wurde ein »Lernen« hinzugefügt, denn auch dafür wollten die Frauen mehr Zeit. Das ging weit darüber hinaus, Arbeitslosigkeit mit Arbeitszeitverkürzung bekämpfen zu wollen. Mit der Frauen-Losung ertönte plötzlich eine ganz besondere Melodie im Streik, eine Melodie, die das ganze Leben in den Blick nahm.

Der Streik wurde ein Jahr lang vorbereitet: strategisch, argumentativ, agitatorisch und kulturell. Auch damals ging es uns darum, Sehnsucht zu wecken für eine ›andere Zeit‹. Trotz ökonomisch relativ guter Zeiten und intensiver, basisorientierter Vorbereitung war es nicht einfach, die Belegschaften von der Notwendigkeit eines Arbeitskampfes zu überzeugen. Da war die harte Abwehrfront des Gegners, die Ungewissheit, ob das mit dem vollen Lohnausgleich klappen wird, und in Teilen der Belegschaften fehlte die Klarheit – und die Sehnsucht. Als Mitglied der Streikleitung der IG Metall und in Baden-Württemberg zuständig für Frauenpolitik, erkannte ich, dass Frauen anders kämpfen. Mir wurde klar, dass sie vor dem Hintergrund ihrer Lebenssituation und Erfahrung nicht nur das Arbeitsleben in den Blick nehmen. Daraus resultiert: Es darf in den Gewerkschaftskonzepten nicht nur um Arbeitszeitverkürzung, es muss *umfassender* um Zeitpolitik gehen.

Wenn wir von Wohlstand reden, meinen wir implizit gutes Einkommen, ein Auto, eine Wohnung – »Geldwohlstand« eben. Das Wort »Zeitwohlstand« existiert in unserer Alltagssprache gar nicht, und dennoch ist das Bedürfnis danach latent oder vehement bei fast allen Menschen vorhanden. Ein Indiz dafür, dass Zeit kaum bewusst wahrgenommen wird. Im Arbeitskampf 1984 habe ich begriffen, dass meine Zeit begrenzt ist und ich sie nur einmal leben kann. Seither gehe ich bewusster mit meiner Zeit und der anderer Menschen um. Wichtig ist die Erkenntnis, dass es Leben immer nur in der Zeit gibt und es eines sorgfältigen Umgangs mit ihr bedarf.

SYBILLE STAMM war eigentlich immer schon aktive Gewerkschafterin – hauptamtlich zuletzt als Landesbezirksleiterin von ver.di in Baden-Würtemberg. Nicht erst seit sie Rentnerin ist, beschäftigt sie das Thema Zeit: In den 1980er Jahren ging's um die 35-Stunden-Woche und mit den *Dialektik-Frauen* ist sie an der Verbreitung der *4in1-Perspektive* beteiligt. Ein feministischer Blick auf ›die ganze Zeit‹ ist ihr auch als Landessprecherin der LINKEN wichtig – Momo wäre stolz.

Die Frauen der IG Druck und Papier machten 1984 eine Aktion »Rund um die Uhr«, in der auch die Aufforderung auftauchte, sich Gedanken zu machen über die eigenen Wünsche und Bedürfnisse nach dem Motto »Was ich schon immer mal machen wollte …« Erschreckend war, dass auf Anhieb keine Frau dazu etwas sagen konnte (vgl. Kurz-Scherf/Breil 1987). Ganz ähnlich habe ich das auf einem ver.di-Seminar »Kämpfe um Zeit« im Januar 2013 erlebt.

Die Fähigkeit, über den Tag hinauszudenken, Vorstellungen zu entwickeln, was »in

meiner Zeit« alles möglich ist, sind teilweise blockiert und bekommen erst in der Diskussion mit anderen Gestalt. Der Schriftsteller Hermann Peter Piwitt formuliert treffend, dass die intensivierte Lohnarbeit einen Menschen erzeuge, »der eigentlich ständig den Wunsch hat, abzuschalten. Bei der Arbeit schaltet er ab. Er wünscht sich, im Urlaub abschalten zu können. Er schaltet ab, wenn er den Fernseher anschaltet. Und im Schlaf sowieso. Einmal von allem nichts mehr hören und sehen zu müssen, ist der merkwürdige Wunschtraum von Menschen, die unter Bedingungen arbeiten müssen, unter denen Hören und Sehen vergehen« (Piwitt 1987, 9f). Unter Zeit zum Leben verstehen wir etwas anderes.

»ÖKONOMIE DER ZEIT, DARIN LÖST SICH SCHLIESSLICH ALLE ÖKONOMIE AUF«

Die Kämpfe um Zeit sind so alt wie die Arbeiterbewegung. Der Kampf um die zehn-Stunden-Bill in England, der Kampf um den Acht-Stunden-Tag im 19. und 20. Jahrhundert, der Streik um die 35-Stunden-Woche, aber auch Abwehrkämpfe gegen die Verlängerung der Wochenarbeitszeit wie 2006 bei den kommunalen Betrieben in Baden-Württemberg, Niedersachsen und Hamburg, immer waren Kämpfe um Zeit Klassenkämpfe, in denen das Kräfteverhältnis zwischen Kapital und Arbeit neu justiert wurde. Immer ging und geht es dem Kapital darum, die Arbeitszeit zu verlängern und die Rationalisierungsgewinne abzuschöpfen, also den bezahlten Teil des Arbeitstages zu verkleinern, den Marx als notwendige Arbeit zur Reproduktion der eigenen Arbeitskraft bezeichnet. Es muss den Gewerkschaften also immer um beides gehen: die Arbeitszeit absolut zu verkürzen und den Anteil am Produktivitätsgewinn zu erhöhen, z.B. durch die Ausweitung der »Poren im Arbeitstag«. Im Erwerbsleben muss Raum geschaffen werden, der es Menschen ermöglicht, den Arbeitsprozess »unter den ihrer menschlichen Natur würdigsten und adäquatesten Bedingungen (zu) vollziehen. Aber dies bleibt immer ein Reich der Notwendigkeiten [...]. Jenseits desselben beginnt [...] das wahre Reich der Freiheit. Die Verkürzung des Arbeitstages ist die Grundbedingung« (Marx 1964, 828). Die ständig steigende Produktivität als Quelle gesellschaftlichen Reichtums ist dafür die Grundlage, wie Marx schreibt – und daran hat sich bis heute nichts geändert: »Je weniger Zeit die Gesellschaft bedarf, um Weizen, Vieh etc. zu produzieren, desto mehr Zeit gewinnt sie zu anderer Produktion, materieller oder geistiger. Wie bei einem einzelnen Individuum, hängt die Allseitigkeit ihrer Entwicklung, ihres Genusses und ihrer Tätigkeit von Zeitersparung ab. Ökonomie der Zeit, darin löst sich schließlich alle Ökonomie auf.« (Marx 1974, 89)

In der Metall- und Elektroindustrie wurde 1967 die 40-Stunden-Woche eingeführt, also vor 45 Jahren. Unterstellt man eine Produktivitätssteigerung von nur zwei Prozent pro Jahr, und wäre nur die Hälfte der Produktivitätssteigerung in Arbeitszeitverkürzung umgewandelt worden, dann gäbe es jetzt in der Metall- und Elektroindustrie die 20-Stunden-Woche. Die Wirklichkeit sieht anders aus. 2011 arbeitete ein in Vollzeit Beschäftigter bei einer tariflichen 35-Stunden-Woche einschließlich der Überstunden durchschnittlich 40,2 Stunden. Der eine Teil der Menschheit wird gezwungen, immer länger zu arbeiten und immer verfügbarer





SUPERMAN
www.planetsuperhero.com
SUPERMAN
FANTASTIC FOUR
JUSTICE LEAGUE



Alle drei Bilder:

zu sein, während gleichzeitig die Zahl der Menschen wächst, die Minijobs oder überhaupt keine Arbeit mehr haben. Bezahlte Erwerbsarbeit ist nicht unbegrenzt verfügbar. Jede Stunde längere Arbeitszeit mindert die Chancen der Erwerbslosen und der Jugend auf einen Arbeitsplatz. 2012 sind in Baden-Württemberg, einem der reichsten Bundesländer, 53 Prozent der Ausgebildeten nur befristet übernommen worden.

Die radikale Ökonomisierung der Zeit bedroht soziale und gesellschaftliche Strukturen und hat längst die unterschiedlichsten Felder erfasst. So wird von außen bestimmt, wie viel Zeit eine Krankenpflegerin für einen Kranken aufwenden darf (vgl. Wolf in diesem Heft). Das bedeutet: Zuwendung im Minutentakt. Die Flexibilisierung der Arbeitszeit kostet immer mehr gemeinsame Zeit. Der Zusammenhalt und das solidarische Miteinander schwinden. Gesellschaftliches Leben aber ist an Rhythmen und gemeinsame Zeiten gebunden. Dazu gehört das freie Wochenende. Doch selbst das »ganze Wochenende« (Samstag und Sonntag) ist für viele bereits zur Ausnahme geworden.

ZEIT ZUM HANDELN

Es lohnt der Blick auf vergangene Erfahrungen und Forderungen. Diskussionen über Arbeitszeit vor bald 100 Jahren muten heute geradezu unvorstellbar radikal an, wenn man liest, dass im November 1918 der Arbeiter- und Soldatenrat in Stuttgart den Sieben-Stunden-Tag, die Einführung eines Mindestlohnes und *equal pay* – gleiche Bezahlung von Männern und Frauen – forderte (Scherer/Schaaf 1984, 217) und die Spartakusgruppe Stuttgart nur eine Woche später nachlegte: »Normale Arbeitszeit: vorläufig der 6-Stunden-Tag« (*Rote Fahne* Nr.2, 15.11.1918). Selbst auf Unternehmerseite wurde angesichts immens gestiegener Produktivität über Arbeitszeitverkürzung nachgedacht. So stellte Robert Bosch Mitte der 1920er Jahre Überlegungen zum Sechs-Stunden-Tag an. Zur Bekämpfung von Arbeitslosigkeit hatte er 1932 bereits den Fünf-Stunden-Tag im Blick – dieser sollte aus der Arbeitslosenversicherung bezahlt werden. Fünfzig Jahre später, 1984, kämpften die Gewerkschaften IG Metall und IG Druck und Papier für die 35-Stunden-Woche, die in Stufen, immer wieder von Streiks begleitet, erst 1995 eingeführt wurde – das heißt die Auseinandersetzung dauerte elf Jahre.

Und heute? Manchmal verschwinden Ergebnisse von Kämpfen wie im Zeitraffer oder wie ein Wassertropfen in der Sonne. Allemal bestätigt sich die alte gewerkschaftliche Erkenntnis, dass Stillstand Rückschritt bedeutet. Das gilt insbesondere in der Arbeitszeitfrage.

… MACHBAR, ABER EINE MACHTFRAGE

Gewerkschaften fordern in der Kampagne »Gute Arbeit« menschlichere Arbeitsbedingungen und Arbeitszeitverkürzung. Dass in den vergangenen Jahren wenig bis nichts erreicht wurde, macht die Ziele nicht obsolet. Die Entwicklung gibt jedoch Hinweise auf die mangelnde gesellschaftliche und ökonomische Durchsetzungskraft der Gewerkschaften. Das Ende der Systemkonkurrenz, der Abbau des Sozialstaates, wachsende Arbeitslosigkeit – auch infolge neoliberaler Politik – und die ›Verbetrieblichung‹ der Tarifpolitik sind einige, wenngleich nicht ausreichende Erklärungsversuche.
Auf dem ver.di-Bundeskongress im September 2011 wurde mit großer Mehrheit eine neue Ar-

beitszeitkampagne beschlossen. Zwei Stichworte sind mir in diesem Zusammenhang wichtig: Sehnsucht nach mehr eigenverfügbarer Zeit und Durchsetzungsmacht. Beide bedingen sich gegenseitig. Es geht auch, wie in vergangenen Kämpfen, um das Entwerfen realer Utopien. Ein bekanntes Bild von Gertrude Degenhardt, der 35-Stunden-Woche-Zug aus dem Jahr 1984, zeigt vorn einen kleinen Trommler, der die Zahl 30 auf der Mütze trägt. Der Sechs-Stunden-Tag war das Ziel feministischer Gewerkschaftsfrauen, um eine annähernd gerechte Verteilung aller Tätigkeiten durchzusetzen: der bezahlten Erwerbsarbeit, der Reproduktionsarbeit und der zivilgesellschaftlichen Arbeit. Das war und ist eine reale Utopie. Diese sind uns in den Abwehrkämpfen teilweise verlorengegangen, und wir wissen sehr gut, dass sich, »wenn die utopischen Oasen austrocknen, eine Wüste von Banalität und Ratlosigkeit« ausbreitet (Habermas 1985, 161). Anknüpfend an die Erfahrungen in Kämpfen um Zeit und an die drei guten Gründe für Arbeitszeitverkürzung – Arbeitsplätze sichern und schaffen, Arbeit humanisieren und Leben und Gesellschaft gestalten – verdichtet Frigga Haug in der »Vier-in-einem-Perspektive« (*LuXemburg* 2/2011, 122ff) die reale Utopie einer Umverteilung aller anfallenden Arbeiten. Frauen und Männer sollen ein Recht auf bezahlte Erwerbsarbeit haben, gleichberechtigt die Sorge- und Familienarbeit teilen, Zeit für sich selber haben und Zeit für Politik, um handelnd in die Gestaltung der Gesellschaft eingreifen zu können.

Bei der Architektur der »Vier-in-Einem-Perspektive« ist das geforderte ›Besondere‹, dass alle vier Tätigkeitsbereiche gleichgewichtig sind, ja sich gegenseitig bedingen. Das könnte ein neues real-utopisches Projekt auch für die Gewerkschaften werden. Es hat drei entscheidende Voraussetzungen, um materielle Kraft zu entfalten: Das Leben muss als Ganzes gedacht werden, radikale Geschlechterdemokratie wird eingefordert und Zeit als wichtigste Kategorie im Leben von Menschen wird in den Mittelpunkt politischen Handelns gestellt.

Ein solches Projekt bedeutet einen grundlegenden Umbau der Arbeitsgesellschaft und des Sozialstaates. Es rechnet sich auch ökonomisch. Es ist machbar, aber eine Machtfrage, denn es geht um eine radikale Umverteilung gesellschaftlich geschaffener Werte. Zweifelsohne gilt: »Wie wir unsere Zeit außerhalb der Erwerbsarbeit verbringen, wird ein entscheidender Schlüssel dafür sein, ob in uns die Sehnsucht nach mehr frei verfügbarer Zeit und einer gerechten Verteilung wächst. Nur wer mit ›seiner Zeit‹ etwas anzufangen weiß, wird den Kampf um mehr frei bestimmte Zeit aufnehmen.« (KAB 2005)

LITERATUR

Habermas, Jürgen, 1985: *Die neue Unübersichtlichkeit*, Frankfurt/M
KAB – Katholische Arbeitnehmerbewegung 2005: Diskussionspapier Arbeitszeit, www.kvab.de/mm/Diskussionspapier_arbeitszeit.pdf
Kurz-Scherf, Ingrid, und Gisela Breil, (Hg.), 1987: *Wem gehört die Zeit? Ein Lesebuch zum 6-Stunden-Tag*, Hamburg
Marx, Karl, 1964: *Das Kapital, Band 3*, Berlin
Marx, Karl, 1974: *Grundrisse der Kritik der Politischen Ökonomie*, Berlin
Piwitt, Hermann Peter, 1987: *Das Vergehen von Hören und Sehen: Aspekte der Kulturvernichtung*, Hamburg
Scherer, Peter, und Peter Schaaf, 1984: *Dokumente zur Geschichte der Arbeiterbewegung in Württemberg und Baden 1848–1949*, Stuttgart



CHRISTINE LOHR
INTERIEUR





Die Fotoserie Interieur von Christine Lohr zeigt geläufige Bildgegenstände in einem ungewohnten Setting: einen Stuhl in einem lichtdurchfluteten Innenraum, einige Eier und eine nackte Frau. Die Eier liegen auf der Sitzfläche, auf die das Modell sich schließlich setzt. Die Sequenz dokumentiert den Augenblick direkt vor dem Unausweichlichen, den Moment der Zerstörung und die Überreste der kleinen Katastrophe.



Obwohl der Ablauf geradezu schicksalhaft vorhersehbar ist, mindert das den Spaß des Betrachters am spürbaren Unbehagen der nackten Frau in keiner Weise.

Interieur lässt sich in vielerlei Hinsicht als Kommentar zur Reproduktionsarbeit lesen, sowohl was die Handwerke von Kochen, Backen und Putzen betrifft, als auch direkt Schwangerschaft und Kinderkriegen.

UNVOLLSTÄNDIGE EMANZIPATION

DIE ROLLE VON FRAUEN IN DER NEOLIBERALEN KRISENBEARBEITUNG IN GRIECHENLAND

HARIS TRIANDAFILIDOU

Knapp drei Jahre nach der Verabschiedung des ersten Memorandums im griechischen Parlament hat der damals eingeleitete radikal-neoliberale Umbau der griechischen Gesellschaftsformation das Land tiefgreifend verändert. Von Maßnahmen wie der Lockerung des Kündigungsschutzes, der praktischen Abschaffung des Tarifrechts und den Kürzungen sozialstaatlicher Fürsorgeleistungen werden Frauen – Migrantinnen wie einheimische – in besonderer Härte getroffen. Anhand der spezifischen Auswirkungen der neoliberalen Agenda auf die Situation von Frauen in Griechenland wird deutlich, dass durch die aktuelle Politik nicht nur Errungenschaften aus langjährigen Auseinandersetzungen um Arbeitsverhältnisse, sondern auch Erfolge feministischer Kämpfe aufgehoben werden.

ARBEITSMARKT

Rund 80 Prozent der berufstätigen Frauen in Griechenland waren vor der Krise im

Dienstleistungssektor beschäftigt. In diesem besonders von der Krise betroffenen Bereich trafen Entlassungen also überwiegend Frauen (Doudoumi 2012).[1] Als im Juli 2012 die Arbeitslosigkeit in Griechenland 25,1 Prozent erreichte, lag die von Frauen bei 29 Prozent und war damit deutlich höher als die von Männern (22,3 Prozent). Jungen Frauen wird ihre finanzielle Unabhängigkeit dadurch verwehrt, dass es ihnen quasi unmöglich ist, einen Arbeitsplatz zu finden. Laut Angaben der griechischen Statistikbehörde ELSTAT waren im zweiten Quartal 2012 62 Prozent der Frauen im Alter zwischen 15 und 24 Jahren von Arbeitslosigkeit betroffen. Nur 14,7 Prozent der mehr als eine Million Arbeitslosen erhält das für maximal zwölf Monate ausgezahlte Arbeitslosengeld in Höhe von 360 Euro. Nachdem die Bindung an Flächentarifverträge im Namen der Arbeitsmarktflexibilisierung gesetzlich aufgehoben worden war, wurden in den ersten neun Monaten des Jahres 2012 49 Prozent der Arbeitsverträge in befristete Verträge bzw. Teilzeitverträge umgewandelt. Dies führte zu Lohneinbußen in Höhe von 50 Prozent. Da Frauen bereits vor der Krise schlechter entlohnt wurden als Männer, bewirken Lohnkürzungen für sie ein deutlich schnelleres Abdriften in die Armut als für Männer. Insgesamt ist die Partizipation von Frauen am Arbeitsmarkt seit Ausbruch der Krise um 14 Prozent zurückgegangen (Karamessini 2012). Durch die seit 2010 unnachgiebig verfolgte neoliberale Politik ist die seit den 1980er Jahren voranschreitende Lohnangleichung von Männern und Frauen nun rückläufig – gleiches gilt für die Verbesserung der Position von Frauen auf dem Arbeitsmarkt (ebd.).

Auch die Erhöhung des Renteneintrittsalters und der für den Erhalt von Rente zu erbringende Nachweis der Arbeitsjahre haben für Frauen tiefer greifende Konsequenzen als für die Betroffenen männlichen Geschlechts. Denn Frauen können, da sie zur Kindererziehung und/oder Pflege älterer Familienmitglieder häufiger ihre Berufstätigkeit unterbrechen müssen, zumeist deutlich kürzer einer versicherungspflichtigen Arbeit nachgehen als Männer.

Seit Ende der Militärdiktatur 1974 war das institutionelle Gefüge in Griechenland dank erfolgreich organisierter Kämpfe soweit reformiert worden, dass eine weitgehende Gleichstellung von Frauen sicher gestellt war. Neben der 1975 gesetzlich verankerten Gleichstellung von Mann und Frau zählen die 1983 durchgesetzte grundlegende Änderung des Familienrechts und die Legalisierung von Abtreibungen im Jahr 1986 zu den zentralen Errungenschaften feministischer Kämpfe in Griechenland. In den Jahren danach blieb eine darüber hinaus gehende Politisierung und Radikalisierung der Kämpfe um Gleichheit jedoch aus. Dazu hat die Spaltung der Bewegung in verschiedene Frauenorganisationen entlang

HARIS TRIANDAFILIDOU ist Politikwissenschaftlerin. Seit Ausbruch der Krise ist sie aktiv bei SYRIZA, der griechischen Linkskoalition, und engagiert sich in deren Athener Jugendorganisation. Als Stipendiatin der RLS promoviert sie zu Möglichkeiten des Widerstands im nationalstaatlichen Raum in Zeiten transnationalisierter Staatlichkeit – diese Spannung reflektiert sich auch in ihrem Alltag.



© Thomas Wienands

von Parteizugehörigkeiten nicht unwesentlich beigetragen.
War es Frauen bis in die 1980er Jahre hinein verboten, ohne die Zustimmung ihres Ehemannes berufstätig zu sein, und hatten Männer das gesetzlich verbriefte Recht, über Modi des familiären Zusammenlebens allein zu entscheiden, so sorgen im Griechenland des 21. Jahrhunderts Arbeitslosigkeit, Niedriglöhne und Sozialabbau für die de facto Wiedereinführung einer Konstellation, die vor mehr als zwanzig Jahren gesetzlich aufgehoben wurde.

Laut ELSTAT sind 43,2 Prozent der Alleinerziehenden (überwiegend Mütter mit Kindern) und 25 Prozent aller alleinstehenden Frauen von Armut bedroht. Ferner hatte die Streichung des Haushaltstitels für die Unterstützung von Projekten gegen häusliche Gewalt eine Schließung der ohnehin zu wenigen Frauenhäuser in Griechenland zur Folge. So sehen sich im Griechenland des neoliberalen Komplettumbaus Frauen, die häusliche Gewalt erleben, faktisch dem Dilemma ausgesetzt, sich zwischen der Erduldung dieser Tortur und wahrscheinlicher Armut – oder sogar Obdachlosigkeit – entscheiden zu müssen. Zu guter letzt führen die Kürzungen im Bereich der Kinderbetreuung und häuslicher Pflege von Familienangehörigen dazu, dass Frauen zurück ›an den Herd‹ geschickt werden – und damit in eine Zeit, die längst überwunden schien.

MIGRANTINNEN

Betrachtet man die Entwicklung der Erwerbsbeteiligung von Frauen in Griechenland von den 1990er Jahren bis zum Ausbruch der

Krise, so wird deutlich, dass Migrantinnen hier eine ganz besondere Rolle spielen. Die Partizipation von Frauen am Arbeitsmarkt nimmt in dem Moment zu, als Griechenland zum Ziel für MigrantInnen aus dem ehemaligen Ostblock wird. Vor allem Frauen zwischen 25 und 45 traten seit 1991 verstärkt in den Arbeitsmarkt ein (Lyberaki 2008, 18). Für Frauen dieser Altersgruppe war es bis dahin noch üblich gewesen, ein bestehendes Arbeitsverhältnis nach der Familiengründung zu beenden und sich dem Haushalt, der Betreuung ihrer Kinder oder älterer Familienmitglieder zu widmen – alternativ auch unbezahlt im Familienunternehmen zu arbeiten. Durch die Beschäftigung von Migrantinnen im Haushalt konnten sie nun auch nach Heirat und Geburt von Kindern weiterhin erwerbstätig sein (ebd.). Infolge von Migrationsgesetzen, die der Mehrheit der in Griechenland lebenden Nicht-EU-Bürger keinen dauerhaft geregelten Aufenthaltsstatus zugestehen, waren diese Migrantinnen zu Schwarzarbeit verdammt und erhielten Löhne am Rande des Existenzminimums.

Die zunehmende Berufstätigkeit griechischer Frauen fand somit im wesentlichen *ohne* eine grundsätzliche Veränderung der traditionellen Rollenverteilung in griechischen Haushalten statt und ging nicht mit einer Umverteilung der häuslichen Arbeit zwischen Männern und Frauen einher. So entstand eine Situation, in der »griechische Frauen nicht mehr sich selbst, sondern ihre Geldbörse opfern und Migrantinnen für die Haus- und Kinderarbeit einstellen« (Charalampopoulou 2004).

Infolge der Lohn- und Rentenkürzungen und der europaweit höchsten Arbeitslosigkeit mussten die Haushalte in Griechenland zwischen 2010 und 2012 einen Kaufkraftverlust von mehr als 37 Prozent verkraften. Opfer sind, neben den im Haushalt lebenden Frauen, auch die Migrantinnen, deren prekäre Arbeit ihnen in den vergangenen Jahrzehnten den Einstieg und Verbleib im Berufsleben möglich gemacht hatte.

HEGEMONIEKRISE UND CHAUVINISMUS

Der Neoliberalismus erreichte Griechenland nicht erst im Jahr 2010. Bereits Anfang der 1990er war er zum Glaubensbekenntnis wechselnder Regierungen des Landes geworden. Diese vergleichsweise sanfte Phase neoliberaler Anpassung war gekennzeichnet von einer gesellschaftlichen Konsensbildung, die im Wesentlichen auf drei Formen materieller Zugeständnisse basierte. Zum einen auf der Möglichkeit zur einfachen Kreditaufnahme, die es auch Lohnabhängigen möglich machte, einen gewissen Lebensstandard zu erreichen. Mangelhafte sozialstaatliche Fürsorgeleistungen konnten so individuell kreditfinanziert ausgeglichen werden. Darüber hinaus führten klientelistische Netzwerke der beiden ehemals großen Parteien PASOK und Nea Dimokratia sowie ein enormer Personalabbau in den Steuerbehörden de facto zum Zustandekommen eines Steuerhinterziehungskompromisses zwischen Kapital und Mittelschicht. Mit anderen Worten: Die Möglichkeit der privaten Haushalte, Summen vor dem Fiskus zu verstecken, sorgte dafür, dass die massiven Steuerleichterungen gegenüber Unternehmen und Wohlhabenden nicht allzu skandalös erschienen. Schließlich drückte man

doch auch bei den mittleren Einkommen ein Auge zu. Die skizzierte Ausbeutung von MigrantInnen bildete das dritte zentrale Element der Hegemoniebildung. Über die Rolle von Migrantinnen als Sozialstaatsersatz hinaus sorgte ihre prekäre Arbeit in kleinen und mittleren Familienunternehmen dafür, das diese relativ lange ökonomisch einigermaßen über die Runden kamen. Ein Gesetz, dass den Erhalt einer Aufenthaltsgenehmigung an den Kauf von Sozialversicherungsmarken der griechischen Rentenkassen knüpfte, sorgen außerdem für die relative Stabilität der Sozialversicherungskassen vor der Krise.

Das Jahr 2010 läutete das Ende dieser Form gesellschaftlicher Konsensbildung ein und führte – nicht zuletzt aufgrund massiver Kämpfe gegen die Politik der Memoranden – zu einer Hegemoniekrise. Diese Situation, in der »das Alte stirbt und das Neue nicht zur Welt kommen kann« (Gramsci 1991, 354), wird von Seiten der Herrschenden durch den Rückgriff auf Repression und einen chauvinistisch-reaktionären, rassistischen Werte- und Law-and-Order-Diskurs beantwortet. Dieser Versuch der Bearbeitung der Hegemoniekrise wird u.a. auf dem Rücken von Frauen als gesellschaftlicher Gruppe – auch hier wieder insbesondere von Migrantinnen – ausgetragen.

Charakteristisch dafür ist die regelrechte Hexenjagd auf Prostituierte im Vorfeld der Parlamentswahlen im Frühjahr 2012. Die Frauen hatten in Athen zum Teil gegen ihren Willen in illegalen Bordellen gearbeitet und waren bei dort durchgeführten Razzien aufgegriffen worden. Die mehr als 90 Prostituierten wurden nach ihrer Festnahme von ÄrztInnen des Gesundheitsamtes untersucht. Zwölf von ihnen wurden positiv auf HIV getestet und unter dem Verdacht auf vorsätzliche schwere Körperverletzung inhaftiert und vor Gericht gestellt. Der damalige Gesundheitsminister Loverdos nahm in einem Radiointerview zu dem Fall folgendermaßen Stellung:

»Die gesundheitsschädigende Bombe AIDS beschränkt sich nicht mehr, wie dies noch bis vor kurzem der Fall war, auf Ausländerghettos. Ich selbst, ebenso wie alle anderen zuständigen Behörden, waren sehr darum bemüht, die Ausbreitung zu verhindern. Deshalb habe ich in den letzten Monaten immer wieder dazu aufgerufen, nicht mit sich illegal prostituierenden Ausländerinnen ins Bett zu gehen.« (in: Net Radio am 1.5.2012)

Dieses Statement eines sich als Sozialdemokrat verstehenden damaligen Ministers[2], der bereits ein Jahr zuvor erklärt hatte, Migrantinnen würden griechische Familien verunreinigen und mit ansteckenden Krankheiten infizieren, stellt nicht etwa einen ›Ausrutscher‹ dar. Es ist typisch für den Umgang mit Frauen, insbesondere Migrantinnen in Griechenland. Die als Täterinnen präsentierten Prostituierten wurden von Medien und Behörden öffentlich zur Schau gestellt. Nachdem ihre Gesichter und Namen auf der Internetseite der griechischen Polizei öffentlich gemacht worden waren, wurden die zum Teil schwer drogenabhängigen Frauen unter großem Medienspektakel dem Untersuchungsrichter vorgeführt. Die Inszenierung wurde abgerundet von PolizeibeamtInnen, welche die mit Handschellen gefesselten

Frauen ins Gerichtsgebäude führten und zum Schutz vor der »gesundheitsschädigenden Bombe AIDS« Masken und Handschuhe trugen.

Der Rückgriff auf rassistische und sexistische Stereotype ist weder zufällig noch auf die Einstellung einzelner politischer Akteure zurückzuführen. Vielmehr ist es ein sehr genau kalkulierter Versuch, auf in der griechischen Gesellschaft weit verbreitete Denkmuster zurückzugreifen, um Zustimmung zu gewinnen. Dies ist Teil einer Strategie, mit der versucht wird, die im Zuge der Politik der letzten Jahre verlorene Deutungshoheit über Krisenursachen und -lösungen durch einen rassistisch aufgeladenen Chauvinismus wiederzuerringen. Dass dies so möglich ist, muss als Folge unvollständig gebliebener feministischer wie antirassistischer Kämpfe verstanden werden – lange vor der Krise. Subalterne Kämpfe setzen Grenzen, stecken das Feld des politisch Sagbaren, des politisch Machbaren ab. Das Abflauen feministischer Kämpfe nach der rechtlichen Gleichstellung, die ausgebliebene Thematisierung der Beziehung zwischen der Berufstätigkeit griechischer Frauen und der Arbeit von Migrantinnen haben nicht unwesentlich dazu beigetragen, dass im Griechenland der Krise Frauen in diesem Ausmaß von Armut, Gewalt und sozialer Ausgrenzung bedroht sind.

Die hier skizzierten Auswirkungen von Austerität, Privatisierung und Prekarisierung von Arbeit zeigen, dass Kämpfe – auch und vor allem in scharfen Krisenzeiten – nie allein auf Umverteilung zielen dürfen. Sie müssen immer auch feministisch, antisexistisch und antirassistisch motiviert sein. Dass der Neoliberalismus im über die ökonomische Krise geführten Diskurs in Griechenland heute nicht mehr hegemonial ist, ist den unzähligen Protesten der vergangenen Jahre geschuldet und nicht zuletzt Verdienst einer Linken, die organischer Teil der sozialen Bewegungen in Griechenland ist. Ihre Aufgabe ist es nun, die Kämpfe um die hier skizzierten Dimensionen zu erweitern. Denn in Anlehnung an Poulantzas lässt sich eines sicher sagen: Der Sozialismus wird demokratisch, feministisch, antirassistisch und antisexistisch sein oder gar nicht!

LITERATUR

Charalampopoulou, Dimitra, 2004: Gender and Migration in Greece: The Position and Status of Albanian Women Migrants in Patras, in: *Finisterra* 77, 2004, 77–104

Doudoumi, Litsa, 2012: Die Zerrüttung des Arbeitsmarktes, in: *I Avgi*, 8.11.

Karamessini, Maria, 2012: Die griechische Krise aus europäischer Perspektive. Eine feministische Kritik, in: *I Avgi*, 11.10.

Lyberaki, Antigone, 2008: »Deae ex Machina«: Migrant women, care work and women's employment in Greece, in: *GreeSE Paper* 20, Hellenic Observatory Papers on Greece and Southeast Europe, LSE, London, November

1 Die in diesem Abschnitt verwendeten Daten entstammen der in Athen erscheinenden und der politischen Linken nahe stehenden Tageszeitung *I Avgi* (Die Morgenröte) vom 8.11.2012, 13.1.2013 und 6.2.2013.

2 Andreas Loverdos gehörte bis vor einigen Monaten zu den zentralen politischen Köpfen der *Panhellenischen Sozialistischen Bewegung* (PASOK), war Minister der Regierungen von Georgios Papandreou sowie Loukas Papadimos. Inzwischen hat er sich von PASOK distanziert und die *Radikale Bewegung Sozialdemokratischer Zusammenarbeit* gegründet.

VOM SOZIALEN WERT

AUSTERITÄTSPOLITIK, BIG SOCIETY UND DIE KRISE IN GROSSBRITANNIEN

EMMA DOWLING

»Zum ersten Mal seit langer Zeit wird es der Generation unserer Kinder schlechter gehen als uns.« Diese Ansicht vertreten (zumindest in vielen OECD-Staaten) Kommentatoren aus den unterschiedlichsten politischen Spektren. Dass die südeuropäischen Staaten tief in der Krise stecken, ist allenthalben bekannt – aber Großbritannien? Universitäten haben dort das akademische Jahr mit einschlägigen Kürzungen im Bildungssektor begonnen, sodass die meisten nun das Dreifache an Studiengebühren verlangen: 9 000 Pfund pro Jahr, bei einer durchschnittlichen Studienzeit von drei bis vier Jahren. Seit Beginn der Krise ist die Arbeitslosigkeit um 3 Prozent gestiegen, während die Regierung immer weiter Sozialleistungen kürzt. Menschen mit Behinderung wird die finanzielle Unterstützung entzogen, Kindergärten und Bibliotheken werden geschlossen, Gesundheitsversorgung radikal eingeschränkt. Die Armen werden immer ärmer und die Reichen immer reicher. Am meisten von der Krise betroffen sind ältere

Menschen und jene, die viel Reproduktionsarbeit leisten, unter ihnen ein hoher Anteil von Frauen. Vor Kurzem haben verschiedene Bezirke in London erklärt, sie würden Künstlern Räume mietfrei zur Verfügung stellen, um dem Stadtbild, das zunehmend von Verfall und leerstehenden Geschäften geprägt ist, etwas entgegenzusetzen. Trotzdem fährt die konservativ-liberale Regierungskoalition mit ihrem Kürzungsprogramm fort, das weitere Privatisierung und weitere Prekarisierung zur Folge hat. Diese Krise artikuliert sich zumeist ›lautlos‹, sie zermürbt die Menschen schlicht und einfach. Proteste, Riots, Streiks und Besetzungen flammen kurzzeitig auf, um wieder zu verstummen. Wir erleben eine massive Krise der sozialen Reproduktion.

WER ZAHLT DIE RECHNUNG DER KÜRZUNGSPOLITIK?

Der Slogan »We are all in this together« – wir sitzen alle im selben Boot – ist das zentrale Element in einem Diskurs, mithilfe dessen die Regierung versucht, die gesamte Gesellschaft in das Austeritätsregime einzubinden. Kürzungen und Privatisierung werden so legitimiert. Auch die Behauptung eines moralischen Zerfalls der britischen Gesellschaft ist Teil dieses Diskurses. Sie sei von »gierigen Bänkern«, »Steuerhinterziehern«, »verwilderten Jugendlichen« und »Sozialschmarotzern« gleichermaßen bedroht. All das hat einen offensichtlich depolitisierenden Effekt. Der moralische Appell passt in Camerons Idee der »Big Society«, die breite Teile der Gesellschaft dazu anhalten will, die Austeritätspolitik mit ihrer eigenen unbezahlten Arbeit gegenzufinanzieren.

Die Erzählung von der Big Society handelt scheinbar davon, Macht vom Staat in die Communities zu verlagern. Dort können – auf der Grundlage von Gegenseitigkeit – ehemals staatliche Aufgaben besser und basisnäher organisiert werden. Tatsächlich zieht sich der Staat schlicht aus der finanziellen Verantwortung für die Reproduktion der Arbeitskraft zurück. Die Zunahme unbezahlter Arbeit, die in den Communities geleistet wird, um dieses Defizit auszugleichen, wird als soziales Engagement vermarktet. Während die *Iron Lady* der Konservativen, Margaret Thatcher, in der 1980er Jahren bemerkte, »there is no such thing as society«, scheint Camerons Leitsatz zu sein, »society is everything«. Der Effekt ist derselbe: Gesellschaftliche Machtverhältnisse werden in eine vermeintlich gleichberechtigte und auf Gegenseitigkeit orientierte Gemeinschaftlichkeit aufgelöst. In ideologiekritischer Betrachtung zeigt sich hier eine Parallele zu dem, was Feministinnen ironisch als »Liebesarbeit« bezeichneten, also Formen von Arbeit, die zumeist unsichtbar im Privaten geleistet werden, wie z.B. emotionale oder Hausarbeit.

EMMA DOWLING, promovierte Sozialwissenschaftlerin und langjährige globalisierungskritische Aktivistin, setzt sich nicht ganz zufällig mit der Big Society und der Mobilisierung des Sozialen in der Kapitalakkumulation auseinander: An ihrem Arbeitsplatz, der Middlesex University, wird jeden Tag deutlich, welche desaströsen Konsequenzen der Rückzug des neoliberalen Staates aus der Gesellschaft haben kann.

DIE VERMARKTUNG DES SOZIALEN

Die Big Society verspricht eine größere Dezentralisierung von Macht, mehr Kontrolle über Dienstleistungen, mehr Demokratie und mehr Umweltschutz – tatsächlich passiert jedoch etwas anderes: Die Kosten sozialer Reproduktion werden immer weiter auf Einzelpersonen und Haushalte übertragen.

Gleichzeitig ist dies ein Prozess, der die Ausbeutung und Nutzbarmachung des Sozialen für den Profit vorantreibt. Die Austeritätsmaßnahmen ermöglichen es privaten Investoren, das soziale Handeln zu vermarkten – vor allem dort, wo Sparmaßnahmen Ressourcen verknappen, die von privatem Kapital ersetzt werden können. In Großbritannien greifen hier verschiedene neu verabschiedete Gesetze produktiv ineinander: Die einen reduzieren die direkte Beteiligung des Staates, während andere neue Märkte für Investition ins Soziale öffnen. Der *Public Services (Social Value) Act* etwa erwartet von Dienstleistungsanbietern, nicht nur einen monetären, sondern auch einen sozialen Wert und gesellschaftlichen Nutzen zu erwirtschaften. Oder der *Localism Act*, der ausdrücklich die Dezentralisierung von Staatsmacht hin zur lokalen Ebene betont, oder auch das *Open Public Services White Paper*, das soziale Infrastrukturen für private Investoren öffnet und damit dem Staat Kosten spart.

Der *Public Services (Social Value) Act* verdeutlicht diese Prozesse wohl am besten: Besonders relevant sind die dort artikulierten Vorstellungen von »sozialen Unternehmen« und »sozialem Wert«. Sozialer Wert oder auch soziale Rendite werden direkt in Zusammenhang mit der Bereitstellung öffentlicher Dienstleistungen gebracht, es geht um nichtfinanzielle Auswirkungen von Programmen, Organisationen und Interventionen. Die Idee vom sozialen Wert stellt darin eine Metrik dar, die auf den ersten Blick dazu dient, den Beitrag einer gegebenen Initiative oder eines Programms zum sozialen Zusammenhalt messbar zu machen. Dieses Kriterium setzt die verschiedenen Anwärter auf die staatlichen Dienstleistungsverträge in Wettbewerb zueinander – es gewinnt, wer am meisten sozialen Wert produziert. Bei genauerem Hinsehen zeigt sich jedoch, dass die Einheiten, in denen der soziale Wert gemessen wird, eigentlich Maßstäbe für Kostenersparnis und Kosteneffizienz sind. Ein Beispiel: Die gute Versorgung von Senioren wird als sozialer Wert angesehen. Wer dies aber am kostengünstigsten anbieten kann, sprich: für jedes Pfund, das in das »Soziale Unternehmen« investiert wird, den größten sozialen Wert produziert, bekommt den Zuschlag. So einfach ist das.

Zu guter Letzt gibt es noch das *Community Right to Challenge* mit seinem *Do it yourself*-Impetus. Hier kann eine Kommune die Erbringung sozialer Dienstleistungen selbst in die Hand nehmen, wenn sie mit den existierenden öffentlichen Dienstleistungen unzufrieden ist. Das mag zunächst als eine Form der Rekommunalisierung erscheinen – tatsächlich handelt es sich aber eher um eine Rekommunalisierung durch den Markt, die dem gesamten Sozialsystem eine Profit- und Wettbewerbslogik auferlegt.

SOZIAL-BÖRSE STATT KRISE DES WACHSTUMS

Der staatliche Rückzug aus der sozialen Reproduktion bahnt den Weg für den Markt, der das Vakuum füllt und somit, aus der Sicht des Staates, die Krise der sozialen Reproduktion löst. Gleichzeitig scheint so ein neuer Motor für Wirtschaftswachstum gefunden zu sein. Die Ausdehnung des Markts in immer weitere Bereiche des Sozialen wird auch unter dem Begriff des »Philanthrokapitalismus«gefasst. Genauso wie Kommunen durch die Krise ermächtigt werden können, können Unternehmen Erfolge erzielen, indem sie aufgrund einer gemeinnützigen Orientierung agieren. Anders als frühere Formen der *Corporate Social Responsibility* oder der klassischen Philanthropie, in denen das ethische Prinzip ein externer Faktor im Geschäftsmodell war, wird bei dieser Form der Investition in das Soziale das ethische Prinzip zum internen Faktor. Die Gesellschaft ist keine Einheit mehr, von der man sich etwas nimmt und der man dann etwas zurückgibt. Das Soziale wird selbst zur Quelle von Wert. Investoren sollen sich hier für das Soziale interessieren, aber keinesfalls nur um der sozialen Auswirkungen wegen – es soll auch eine unmittelbar finanzielle Rendite erzielt werden. Auf der *Social Stock Exchange* – der Sozial-Börse – werden beispielsweise so genannte *Social Impact Bonds* gehandelt. Diese Sozialaktien sind finanziell dann rentabel, wenn sie ein positives soziales Ergebnis erzielen. Gute Renditen werden also erzielt, wenn gewisse soziale Ziele erreicht werden. Solche Ziele müssen natürlich quantifizierbar sein. Aber nach welchen Kriterien? Wie werden Erfolg und Misserfolg gemessen und wie verhalten sie sich zu Fragen der Effizienz, der Kostensenkung sowie der Profitmaximierung?

Dem freundlichen Anschein zum Trotz besteht die Funktion der sozialen Rendite darin, das Profitmotiv ebenso wie die Sparpolitik tief in die geförderten sozialen Projekte einzuschreiben. Diejenigen Kommunen und Haushalte, welche die volle Wucht dieser Finanzialisierung der sozialen Reproduktion ertragen müssen, stecken nun in der Klemme. Einerseits werden dadurch große Teile der reproduktiven Arbeit unsichtbar gemacht – andererseits wird reproduktive Arbeit nun daran gemessen, ob sie zur Profitmaximierung beiträgt, nicht zum gesellschaftlichen Wohlbefinden. So gesehen ist es sinnvoll, dass die Bewegungen, die im Kontext der momentanen Krise entstehen, die Frage der sozialen Reproduktion direkt in ihre Organisierungsformen integriert haben. Die öffentlichen Protestcamps der Occupy- und anderer Bewegungen zielten darauf, inklusivere und partizipativere Formen politischer Entscheidungsfindung zu entwickeln, gleichzeitig wollten sie die Commons wieder für sich reklamieren und darin nachhaltige Formen der sozialen Reproduktion gegen die und jenseits der kapitalistischen Herrschaft hervorbringen. Die Kämpfe der Zukunft werden sich also auf dem Terrain der sozialen Reproduktion abspielen: gegen die Unterwerfung allen gesellschaftlichen Lebens unter die Tyrannei der Akkumulation und für eine Politik, die schon jetzt im Alltag ein anderes Leben lebt.

»EINE REVOLUTION BRAUCHT ORGANISATIONS-STRUKTUREN«

CHEMA RUÍZ IM GESPRÄCH

MIT LARA HERNÁNDEZ

Was ist die *Plataforma de los Afectadas por la Hipoteca*?

Die Plataforma ist eine Gruppe von Leuten, die sich mit dem Ziel zusammengefunden haben, Wohnen als garantiertes Grundrecht durchzusetzen. Wenn du arbeitslos bist oder sie dir den Lohn gekürzt haben und du nicht weiter weißt, hast du zumindest einen Wohnraum für dich und deine Kinder und kannst dein Leben auf dieser Grundlage wieder neu organisieren. Wenn sie dir dieses Recht nehmen, ist das nicht nur ein ökonomisches Problem, es verletzt unmittelbar deine Menschenwürde.

Rückgrat der Gruppe sind direkt Betroffene: Sie können ihre Hypotheken nicht mehr bezahlen und sind von Zwangsräumung bedroht. Sie bilden den inneren Kreis der Organisation und ihre Speerspitze. Darum herum hat sich eine ganze Reihe von Leuten gruppiert, die ein Mindestmaß an sozialem Bewusstsein haben – die meisten auch schon politische oder gewerkschaftliche Erfahrung.

Wo und wann ist denn die PAH entstanden?

Sie gründete sich 2009 in Barcelona aus der Bewegung *V de Vivienda* (W wie Wohnen) heraus, die schon länger vor der Finanz- und Immobilienblase und deren Folgen gewarnt hatte. Hinzu kamen AktivistInnen aus anderen Bewegungen wie etwa *Vivienda Digna* (Wohnen in Würde). Drei zentrale Forderungen der PAH sind schon von *V de Vivienda* formuliert worden: ein Moratorium der Zwangsräumungen, eine Gesetzesreform, die die rückwirkende Zahlung von Hypothekenschulden möglich macht, um die Probleme dieser Familien zu lösen, und vor allem der Bau öffentlicher Sozialwohnungen.

Die PAH, die es inzwischen landesweit gibt, gewann Ende 2010 an Stärke, als etliche Zwangsräumungen in Murcia gestoppt wurden, und dann ab 2011, als die erste Zwangsräumung in Madrid verhindert wurde – das war zu der Zeit, als die Bewegung 15M auf der Puerta del Sol campierte. An dieser Verhinderung der Zwangsräumung nahmen über 1 000 Personen teil. Die PAH wurde in den Medien bekannt, und endlich wurde das besondere Problem der Hypotheken in Spanien breit debattiert.

Was ist so besonders am Problem der Zwangsräumungen und Vollstreckungen von Hypothekenverfahren in Spanien?

Im Unterschied zu anderen europäischen Ländern verlierst du in Spanien nicht nur dein Haus oder deine Wohnung, wenn sie dich brutal räumen. Sie verurteilen dich auch zu einer lebenslang gültigen Schuldknechtschaft. Ein über 100 Jahre altes Gesetz macht dies den Banken möglich. Die Zwangsvollstreckungen haben ein erschreckendes Ausmaß angenommen: Bisher sind es fast eine halbe Million, und mit weiteren eineinhalb Millionen sind die Gerichte noch beschäftigt. Es handelt sich nicht nur um eine dramatische soziale Situation für jede einzelne Familie – es droht immer noch ein Zusammenbruch des spanischen Finanzsystems. Dies hätte einen Dominoeffekt zur Folge, der die Eurozone auseinanderreißen könnte.

Wie ist die Kampagne *Stop Desahucios* (Stopp der Zwangsräumungen) entstanden?

Wir haben als Plataforma bei Zwangsräumungen wirklich danteske Situationen erlebt. Ich erinnere mich, wie sie das Haus einer Bekannten in Manoteras räumten. Ihre Töchter im Alter von zwei, vier und sechs Jahren waren dabei und das vierjährige Mädchen fragte ihre Mutter, ob sie sich schlecht benommen habe und sie deswegen aus ihrem Haus geworfen werden. Stell dir die Situation dieser Mutter vor, wie sie das ihrer Tochter erklären sollte. Deshalb wollen wir das Ziel eines nicht-verhandelbaren Rechts auf Wohnraum erreichen. Auf dem Weg dahin gibt es viele dringende Forderungen, um das Problem der Verschuldung der Familien zu

CHEMA RUÍZ war lange Jahre aktiv im politischen Rat der Vereinigten Linken Spaniens (*Izquierda Unida*, IU). Heute ist er Mitglied der Kommunistischen Partei und Mitbegründer der *Plataforma de los Afectadas por la Hipoteca* (PAH) – eines Netzwerks zur Unterstützung von Menschen, die wegen Hypothekenschulden von Zwangsräumung bedroht sind. Gemeinsam kämpfen sie für ein Recht auf Wohnen.

lösen und ihnen Unterkünfte zu organisieren. Tausende von Familien sitzen in Spanien auf der Straße; andere übernachten mit ihren Kindern im Auto oder sind vorübergehend bei Verwandten untergebracht.

Die Politiker haben sich taub gestellt, obwohl wir sie immer wieder auf diese Situation aufmerksam gemacht haben. So entstand, neben einer Fülle anderer Ideen, diese Kampagne gegen Zwangsräumungen. Wir stellen uns den Gerichtsvollziehern in den Weg. Wir sagen ihnen, dass sie die Räumung nicht vollstrecken können, weil sie damit nicht nur eine Ungerechtigkeit begehen, sondern auch das Gesetz brechen. Wir stützen uns da auf Normen der spanischen Verfassung. Vor kurzem wurde dies auch von einem europäischen Gericht bestätigt.

Gab es mit der Bewegung 15M eine qualitative Veränderung der Aktivitäten der PAH?

Zum einen gab es mehr mediale Aufmerksamkeit, denn die Leute vom Camp auf der Puerta del Sol nahmen auch massenhaft an Aktionen gegen die Räumungen teil. Zum anderen waren viele von der PAH schon vor dem 15. Mai am Prozess der Organisierung der Bewegung aktiv beteiligt. So war es einfach, beide Bewegungen zu koordinieren. In Madrid entstand die *Comisión Interbarrio* (Kommission zum Austausch innerhalb der Stadtteile), um alle Stadtteilgruppen und die PAH zu koordinieren. So konnten viele zur Verhinderung von Zwangsräumungen mobilisiert und die Betroffenen besser erreicht werden. Aber vor allem haben wir mit der 15M erreicht, dass der Kampf um ein einzelnes Thema von der Bewegung aufgegriffen, in allen Asambleas (Versammlungen) diskutiert und mit anderen Themen verknüpft wurde. Doch insgesamt gibt es noch viel für die Verbindung von Teilbereichsbewegungen zu tun.

Woran mangelt es denn bei der Koordination?

Es mangelt nicht nur an einer Koordination aller Teilbereichsbewegungen, sondern – schwieriger und wichtiger noch – an einer Koordination mit den beiden anderen wichtigen Pfeilern dieses Kampfes: mit den Parteien und den Gewerkschaften. Die *Izquierda Unida* (IU, Vereinigte Linke) sollte die Entstehung dieses neuen starken politischen Subjektes stützen und die Forderungen in die politischen Institutionen tragen. Aber auch der traditionelle Kampf in den Fabriken sollte nicht vergessen werden.

Könnte man sagen, dass die *Partido Comunista* (PC) und die *Izquierda Unida* ›schuld‹ sind am Entstehen der PAH?

Viele der AktivistInnen haben überhaupt keinen Kontakt zur IU. Doch zum Beispiel bei einer Demonstration der PAH in Madrid waren etwa zehn der 14 Leute in der Vorbereitungsgruppe Mitglieder der IU oder der PC: Viele BewegungsaktivistInnen haben diesen politischen Hintergrund. Aber auch von Anfang an waren Genossen aus der *Izquierda Anticapitalista* dabei. Die PAH ist eine autonome, unabhängige Organisation; sicherlich hat aber das Engagement der politischen Organisationen eine große Rolle gespielt.

Wie entwickelt sich das Verhältnis zwischen der institutionellen und Bewegungslinken?

Es gibt Fortschritte. Ausgangspunkt war aber ein grundsätzlicher Bruch zwischen beiden: Für die ›jungen‹ Leute liegt der Prozess des Übergangs zur Demokratie in Spanien

schon lange zurück und sie finden ihn nicht so vorbildlich, wie er ihnen immer dargestellt wird. Und wir anderen, auch noch relativ jungen Leute, haben eine Enttäuschung nach der anderen mit der politischen Macht erlebt. Durch das spezielle Zwei-Parteiensystem in Spanien gibt es ein vermachtetes Wechselspiel zwischen *PSOE* und *Partido Popular* an der Regierung, welche die Interessen der Bevölkerung völlig vergessen haben. Aber auch diejenigen, die unsere Forderungen hätten stellen sollen, haben uns enttäuscht. Sie haben eine ängstliche, angepasste Haltung und agieren in vieler Hinsicht widersprüchlich. All diese sozialen Bewegungen sind entstanden, weil auf der Ebene der politischen Parteien keine Alternative in Sicht war.

Nach zwei Jahren 15M gibt es Annäherungen: Viele halten nun auch die Eroberung der institutionellen Macht wieder für wichtig. Zugleich will ein großer Teil der Bewegung weiter nichts damit zu tun haben. Damit die Annäherung vertieft werden kann, muss die IU Selbstkritik üben, die Unstimmigkeiten ihrer Politik angehen und sich trauen, einen Schritt vorwärtszugehen. In einer Versammlung haben wir erreicht, dass nun von der Forderung nach einem *verfassungsgebenden Prozess* gesprochen wird (vgl. Candeias in *LuXemburg* 1/13). Die Partei muss sich öffnen und zeigen, dass sie dem entstehenden neuen politischen Subjekt Strukturen anbieten kann. Sie muss es zulassen, dass soziale Kollektive innerhalb der *Izquierda Unida* Entscheidungen treffen, ohne die traditionellen Entscheidungswege in der Partei einzuhalten. Sie muss die alltägliche Arbeit in den sozialen Bewegungen machen und zeigen, dass die IU ein nützliches Instrument einer demokratischen Transformation sein kann.

Brauchen die sozialen Bewegungen denn eine Verbindung zu den Parteien oder den Gewerkschaften wirklich?

Ich bin davon überzeugt, dass eine Revolution Organisationsstrukturen braucht; sonst besteht immer die Gefahr des Zerfalls der Bewegung. Dies geschieht gerade auch mit der Bewegung 15M. Das Niveau des Aktivismus nimmt täglich ab, weil es an Organisationsstrukturen mangelt – abgesehen von punktuellen Straßenaktionen. Es gibt ein verbreitetes Missverständnis: Um Entscheidungen zu treffen, sind horizontale Strukturen wichtig. Um diese aber umzusetzen, brauchen wir eine minimale Organisationsstruktur. Außerdem ist es notwendig, mit den existierenden Organisationen zu arbeiten, wenn wir einen Block der Gegenmacht aufbauen wollen. Der Gewerkschaftsverband *Comisiones Obreras* (CCOO) hat eineinhalb Millionen Mitglieder. Wir müssen mit ihnen umgehen, auch aus einer Position der Kritik heraus. Wir müssen sie einbeziehen, wenn wir wirklich eine gesellschaftliche Veränderung wollen. Dasselbe gilt für die IU; sie hat ihre Schwächen und Stärken; wir müssen ihre Schwächen angehen, sie aber auch in die Prozesse einbinden. Schließlich haben auch die sozialen Bewegungen ihre Schwächen, und diese sind oftmals gar nicht so verschieden von denen der Parteien. In der *Democracia Real Ya* (Wirkliche Demokratie, Jetzt) gibt es inzwischen ähnliche Spaltungen und Machtkämpfe. Jeder einzelne von uns muss da den Balken im eigenen Auge sehen und nicht nur den Splitter im Auge des anderen. Auch wenn wir noch so viel Zündstoff auf die Straße bringen, die Prob-

leme noch so sichtbar machen und noch so viel selbstorganisierte Strukturen aufbauen: Wenn wir nicht die institutionalisierte Macht erobern und die Demokratie über die Gewerkschaften in die Fabriken bringen, ist das nicht von Dauer. Wenn wir weder die Medien noch das Bildungssystem erobern, werden wir die Mobilisierung kaum so verstärken, dass wirklich etwas verändert werden kann. Und auch wenn wir die so genannte Revolution auf der Straße erreichen, würden wir am Ende doch niedergetreten.

Weshalb sind Straßenkampf und institutionelle Politik denn nicht miteinander verbunden?

Es gibt viele Gründe. Die Bewegung erstarkte in einem Moment, als die IU nicht viel mehr war als ein Spielball in der sozialliberalen Politik der sozialistischen Regierung. Zudem fehlte der IU im Unterschied zu heute ein politisches Projekt. Sie hatte nicht den Mut, ein alternatives ökonomisches und politisches Modell vorzuschlagen, um aus der aktuellen Situation herauszukommen. Aber genau deswegen gingen die Leute auf die Straße: Auf der ökonomischen Ebene forderten sie, die Schulden nicht zu bezahlen, also die Verschuldung für illegitim zu erklären. Wir wollen keine Ware in den Händen von Politikern und Bankern sein, war der erste Slogan. Wir wollen uns von der europäischen Troika nichts aufdrücken lassen.

Die zweite Ebene der Forderungen war die direkte und partizipative Demokratie, also eine, die nicht nur alle vier Jahre bei der Wahl stattfindet. Die IU war nicht fähig, dies aufzunehmen, sich zu solidarisieren und zu sagen: Wir übernehmen diese Forderungen, wenn wir gewählt werden. Außerdem existierten an vielen Orten Bündnisse mit der PSOE, um dort deren neoliberale Politik mitzutragen, wenn auch in der Hoffnung, Schlimmeres zu verhindern. Und die Rathäuser, die von der IU regiert wurden, waren auch nicht frei von Korruption. Von der Straße aus konnte man die IU kaum von anderen Parteien unterscheiden. Sie muss erst zeigen, dass sie nicht zur politischen Kaste gehört, sich klar zu einem alternativen Projekt bekennen und durchlässig für soziale Kollektive werden. Zwar standen die Forderungen der Bewegung schon 1995 in ihrem Parteiprogramm. Sie hat es jedoch versäumt, diese in den politischen Alltag zu tragen.

Fehlt diese Verbindung zwischen Parteien und sozialen Bewegungen noch immer?

In den sozialen Bewegungen gibt es v.a. drei Positionen zu dieser Frage: Die libertäre Fraktion mit einem anarchistischem Background stellt sich die Fragen nach dem Kampf in den Institutionen oder nach den Organisationsstrukturen überhaupt nicht, sondern geht von anderen Formen des Kampfes und auch des Lebens aus. Die Mehrheit der Bewegung steht für zwei weitere Positionen: Eine sieht in der IU eine mögliche Struktur für die Bewegung, um ein neues politisches Subjekt zu entwickeln. Die andere hält es für möglich, eine eigene Partei aufzubauen bzw. eigene Wahlbündnisse zu bilden. Letztere war auch meine Position – ich verließ die IU für die Bewegung *Democracia Real Ya*. Die geschichtliche Erfahrung zeigt jedoch, dass dies zu einer Atomisierung der verschiedenen Gruppen führen kann. Am Ende passt jede Gruppe in einen Seat 600 und wir haben keine Kraft mehr, um politisch Druck zu machen. Die PAH versucht deswegen ein neues politisches und soziales Subjekt zu formieren, zu diesem Zweck aber eine bestehende Struktur als Unterstützung zu nutzen – etwa die

der IU, auch wenn sie noch verändert werden muss.

Welche Rolle spielen die Mehrheitsgewerkschaften?

Die CCOO und die UGT (*Unión General de Trabajadores*) hatten sich mit den Verhältnissen arrangiert. Ein Projekt gesellschaftlicher Veränderung hatten sie längst verworfen, den Klassenkampf hinter sich gelassen. Es ist der Verdienst des 15M, dass sie inzwischen diesen Irrtum erkannt haben.

Die *Iniciativa Legislativa Popular* (Volksgesetzesinitiative), die inzwischen von fast einer Million Menschen unterschrieben worden ist und noch bis Januar weiterläuft, wird von den CCOO und der UGT unterstützt. Leute aus den CCOO haben sich auch an der Verhinderung von Zwangsräumungen beteiligt und wichtige Infrastrukturen zur Verfügung gestellt. Und wir haben mit ihnen Versammlungen veranstaltet, um diese Gesetzesinitiative zu diskutieren und zu überlegen, wie wir es erreichen, dass die Gewerkschaften wieder kämpferischer werden und ihre Büros verlassen. Mit dem Druck der Basis und der Bewegungen hat auch ein Umdenken in den Führungsetagen der Gewerkschaften begonnen.

Was waren deine Hoffnungen, als die 15M-Bewegung entstanden ist?

Am Anfang war es die Rolle des 15M, die Glocken zu läuten und ein möglichst breites Spektrum von Leuten mit ganz einfachen, zusammenhanglosen Forderungen anzusprechen und auf die Straße zu holen. Danach wurde am 25. September 2012 der Kongress umzingelt, die *Coordinadora 25S* (vgl. Online-Ausgabe der *LuXemburg* 1/13) wurde aufgebaut. Hier ging es schon darum, eine andere Art der Politik und ein anderes ökonomisches Modell und dementsprechend einen verfassungsgebenden Prozess zu fordern, der wirklich vom Volk ausgeht. Inzwischen sind wir in einer dritten, der schwierigsten Phase angekommen: genauer auszuarbeiten, wie dieses ökonomische, soziale und politische Modell aussehen soll. Außerdem ist es notwendig, uns mit den Gewerkschaften und den Strukturen einer institutionalisierten Politik zusammenzutun, um sie gemeinsam in dieselbe Richtung aktiv werden zu lassen. Dies ist eine Phase, in der viel diskutiert werden muss und viele auch auf vieles verzichten müssen. Bis hierher haben wir einfache Dinge getan – auf die Straße zu gehen, zu protestieren, die Zwangsräumungen zu stoppen. Jetzt kommt die schwierigere Aufhabe, Alternativen zu entwickeln und Strategien, sie zu erreichen. Aber: Ja, wir können es schaffen!

Einen ersten handfesten Erfolg konnte die PAH bereits verbuchen: Mitte Februar nahm das spanische Parlament ohne Gegenstimme und mit nur einer Enthaltung ein Volksbegehren gegen Zwangsräumungen an. Der Gesetzentwurf sieht die sofortige Aussetzung aller Räumungsverfahren vor, und denjenigen, die ihre Wohnung bereits verloren haben, sollen die Schulden erlassen werden. Erst nach mehreren Selbstmorden von bedrohten Wohnungseigentümern schwenkte die rechte Regierungsmehrheit am Tag vor der Entscheidung um. Für den Gesetzentwurf hatten Initiativen gegen die Zwangsräumung von Hypothekenschuldnern und die Gewerkschaften mehr als 1,4 Millionen Unterschriften gesammelt.

Aus dem Spanischen von Susanne Schultz

»BILDUNG IST KEINE WARE«

STUDIERENDENBEWEGUNG UND NEUE LINKE IN KROATIEN

ANDREA MILAT IM GESPRÄCH MIT ANA VESELINOVIĆ UND BORIS KANZLEITER

Andrea Milat ist aktiv in der Bildungsgewerkschaft Akademska Solidarnost[1] (Akademische Solidarität) in Zagreb.

Seit einigen Jahren kommt es an Universitäten in den Ländern des ehemaligen Jugoslawiens regelmäßig zu Protesten. Erstmals seit Ende der Kriege lassen sich hier Ansätze einer neuen, transnationalen Linken beobachten. Wie haben sich die Proteste entwickelt?

Der Bologna-Prozess hat seit 2005 die Kommerzialisierung von Bildung in der Region massiv beschleunigt. Diese Veränderungen im Bildungssystem verliefen so rapide und drastisch, dass es nahe lag, sich dagegen zu wehren. Die Proteste begannen in Kroatien, später kamen Slowenien und Serbien hinzu, aber die Bewegungen entwickelten sich zunächst unabhängig voneinander. Nachdem die Demonstrationen in Zagreb keinen Erfolg zeigten, schauten wir genauer auf die Aktivitäten unserer KollegInnen in Belgrad und Ljubljana. Wir bemühten uns, durch

Austausch von Erfahrungen die Taktiken der Proteste zu verbessern.

Außerdem versuchten wir die Forderung nach einem öffentlich finanzierten Bildungssystem in einem breiteren politischen Kontext zu formulieren. Die Kommerzialisierung von Bildung wird nicht nur als wichtiger Aspekt des so genannten Transitionsprozesses in den postsozialistischen Ländern interpretiert, sondern auch als globaler Prozess, der sowohl in den Ländern des Zentrums des Kapitalismus als auch in den Ländern der so genannten Peripherie stattfindet, in der wir uns befinden. Auch deshalb bot es sich an, die Proteste transnational zu koordinieren.

Wie funktionierte dieser Austausch von Protestformen und Entscheidungsfindungsprozessen zwischen den lokalen Protestbewegungen?

Die Studierenden in Belgrad hatten bereits bei ihren Streiks 2006/2007 Methoden der Direkten Demokratie genutzt, und in Ljubljana waren damals schon Fakultäten besetzt worden. So konnten wir in Zagreb 2008/2009 auf diese Erfahrungen zurückgreifen und beide Methoden kombinieren. Im Laufe der Zeit passten wir die Protestformen entsprechend unserer eigenen Situation und Bedürfnisse an.

Für die Methoden der Direkten Demokratie entschieden wir uns nicht nur aus prinzipiellen Erwägungen, sondern auch, um die größtmögliche Zahl von Leuten wirklich in die Aktivitäten einzubinden. Die Gründe für den Protest betrafen ja alle Studierenden, also versuchten wir allen Studierenden eine Möglichkeit zur Partizipation zu geben, und dazu, ihre Stimme zu erheben.

Die Hauptinstitution während der 35-tägigen Besetzung der Universität in Zagreb und der Besetzung der Universitäten in acht anderen Städten in Kroatien im Frühjahr 2009 war das tägliche Plenum, also eine Art Generalversammlung. Dies war der Höhepunkt und das Zentrum der täglichen Aktivitäten. Alle Entscheidungen wurden hier abgestimmt. Auch darüber, ob die Besetzung am nächsten Tag weitergeführt werden sollte.

Wie wurden die Besetzungen medial aufgenommen?

Das Plenum war für alle Interessierten offen, unabhängig davon, ob es sich um Studierende oder andere Menschen handelte. Dies war wichtig für die öffentliche Wahrnehmung. Alle Interessierten, auch JournalistInnen – die ja im laufenden Betrieb wenige Zugang haben – konnten nun zu jeder Zeit in die Fakultäten kommen, dort herumlaufen und die zahlreichen alternativen Lehrveranstaltungen besuchen oder an Workshops und Filmvorführungen teilnehmen, die von einer der Arbeitsgruppen organisiert wurden.

Interessant ist auch, dass es während der Besetzung zu keiner Sachbeschädigung kam. Nichts wurde gestohlen, nichts wurde zerstört, absolut nichts. Das hat die Sympathien eines Teils der Öffentlichkeit geweckt. Die Versuche von Politikern und Medien, die Besetzung als einen Ausdruck von Unreife, Faulheit, Verantwortungslosigkeit und letztlich Vandalismus zu denunzieren, liefen ins Leere. Ich denke, dass vor allem das hohe Niveau der kollektiven Selbstorganisation und die spontane Disziplin dazu geführt haben, dass die Besetzung in Zagreb einen positiven Widerhall unter den Studierenden in der Region gefunden hat.

Ihr habt ja zu den gemachten Erfahrungen auch ein »Kochbuch« veröffentlicht …

Ja, wir haben unsere Organisationsformen in einem »Besetzungs-Kochbuch« (Blokadna kuharica) genau beschrieben. Es wurde auch ins Englische, Deutsche und in einige andere Sprachen übersetzt. Kurz nachdem es in Kroatien erschienen war, wurde es von Studierenden aus Serbien ›übersetzt‹: Sie formulierten ihre Forderungen um. Wie in Kroatien stellten nun auch die Studierenden in Serbien ihre Forderungen in einen größeren politischen, sozialen und ökonomischen Kontext. Die zentrale Forderung ist in beiden Fällen die »komplette öffentliche Finanzierung der Bildung«, diese wurde nun aber mit breiteren gesellschaftlichen Implikationen verknüpft. Der Slogan der internationalen Studierendenbewegung, die AktivistInnen rund um den Globus vernetzt, ist »Eine Welt, ein Kampf, Bildung ist nicht für den Verkauf bestimmt«. Die Studierenden in Kroatien machten sich diesen Slogan zu eigen. Ein anderer emblematischer Slogan ist »Bildung ist keine Ware«. Er kam zuerst in Zagreb auf und wurde dann zum Hauptslogan in Belgrad. Er ist wichtig, weil er sich direkt gegen das *General Agreement on Trade in Services* (GATS) der *World Trade Organization* (WTO) im Feld der Bildung richtet. Das GATS-Regime in Kroatien und Serbien sowie in anderen post-sozialistischen Staaten bedeutet ein noch unmittelbareres Durchschlagen von Marktmechanismen, als in der Europäischen Union der Fall ist.

Die Protestbewegung hat inzwischen den Campus verlassen und ein breites Echo in der Gesellschaft gefunden. Mit welcher Strategie habt Ihr versucht, Bündnispartner zu finden?

Der Zagreber Studierendenbewegung ist es gelungen, eine Sprache zu finden, die einen Teil der Öffentlichkeit fasziniert, einschließlich einiger vage linksorientierter Journalisten. Das war zu Beginn überraschend, weil sich unsere Medienstrategie bewusst gegen die Nutzung etablierter Formen der öffentlichen Kommunikation und Public Relations richtete. Wir hatten beispielsweise täglich rotierende SprecherInnen, um eine Personalisierung in der öffentlichen Wahrnehmung der Proteste zu vermeiden. Wir haben täglich unsere offiziellen Pressemitteilungen verlesen und den JournalistInnen schriftlich zur Verfügung gestellt. Das war aber der einzige offizielle Kanal in der Kommunikation mit der Presse – wir wollten sie zwingen, sich mehr mit unseren Argumenten auseinanderzusetzen. Unsere Mitteilungen enthielten auch Analysen des breiteren sozialen Kontextes der Proteste. Man könnte wahrscheinlich nachweisen, dass der Begriff »Neoliberalismus« als Resultat der Studierendenproteste in die Mainstreammedien in Kroatien eingezogen ist. Bis zum Ausbruch der Proteste waren sowohl der Begriff als auch seine politische Kritik im öffentlichen Diskurs praktisch nicht vorhanden. Ein weiterer wichtiger Aspekt der Strategie war, den Begriff der Solidarität gegenüber dem der Konkurrenz zu betonen. Die Studierendenbewegung ließ sich nicht darauf festnageln, sie vertrete nur die partikularen Interessen der Studierenden. Im Gegenteil: Sie suchte die Verbindung mit Kämpfen von ArbeiterInnen und Kleinbauern, die in Kroatien stattfanden. Es ist, wie Boris Buden feststellte: Die Studierenden halfen

dabei, die soziale Frage wieder zu stellen, die während der post-sozialistischen Periode sowohl von den Nationalisten als auch den Liberalen unter den Teppich gekehrt worden war.

Die Protestbewegung war der Durchbruch für eine neue transnationale Linke. Das Internetportal der Streikbewegung[2] publiziert seit Jahren Texte internationaler, marxistisch orientierter AutorInnen. Im Februar 2013 erscheint die erste Ausgabe der kroatischen *Le Monde Diplomatique*. In der Redaktion sitzen eine Reihe der führenden AktivistInnen der Studierendenproteste. Auf Konferenzen und Seminaren wird auf hohem Niveau über die Analyse der Situation in der Region und politische Perspektiven der Linken diskutiert. Das alles war vor kurzer Zeit noch undenkbar. Abgesehen vom Kampf gegen die Privatisierung von Bildung, was sind die Themen und Strategien dieser neuen Linken?

Ein weiterer wichtiger Kampf der vergangenen Jahre war der gegen Gentrifizierung sowie gegen die Kommerzialisierung und Privatisierung öffentlichen Raums. Beide entwickelten sich zunächst unabhängig von der Studierendenbewegung, näherten sich ihren Themen aber über die Kritik neoliberaler Politiken an. Außerdem wurden die Studierendenbewegung und ihr Umfeld Teile einer breiteren aktivistischen Szene, sie gründeten neue NGOs oder beeinflussten bereits bestehende. Sie griffen Themen wie die Rechte der ArbeiterInnen und drohende Privatisierungen in anderen gesellschaftlichen Bereichen auf. Solche Fragen wurden bis dahin vom konventionellen linksliberalen Menschenrechtsdiskurs meist ignoriert. Im



ketuon/flickr

Moment sehen wir aber, dass sich einige der Menschenrechtsorganisationen gegenüber sozialen und ökonomischen Fragen öffnen. Das gibt uns Hoffnung, dass eine breite Koalition einer pluralistischen Linken entstehen könnte. Ich denke sogar, dass die Gründung der Gewerkschaft *Akademische Solidarität* ohne die Studierendenbewegung nicht möglich gewesen wäre. Diese Organisation wird demokratisch von allen Universitätsangehörigen, Lehrenden und Studierenden, geführt.

1 https://sites.google.com/site/akadsolid
2 www.slobodnifilozofski.com

OCCUPY LENIN

MIMMO PORCARO

DER HEIMLICHE EVOLUTIONISMUS DER LINKEN

Es ist kaum zu leugnen, dass fast alle antikapitalistischen Strategien des 20. Jahrhunderts von einem starken, wenn auch heimlichen Evolutionismus geprägt waren. Gleichgültig ob sie auf die Gegenmacht der Arbeiterklasse, eine radikale (und später partizipatorische) Demokratie oder die Vergesellschaftung der Wirtschaft zielten – immer setzten sie auf je eigene Weise einen sterbenden Kapitalismus voraus. Zur Strecke gebracht durch das langsam wirkende Gift einer historischen Krise oder durch die von ihm selbst hervorgebrachten neuen Verhältnisse und Subjekte. Überraschenderweise finden sich hier strategische Gemeinsamkeiten zwischen dem moderaten Stalinismus der Nachkriegsjahre und der hyperdemokratischen »Multitude«: In beiden Fällen – hier durch Wissenschaft und Zentralisierung, dort durch Kommunikation und Kooperation – scheint der Kapitalismus angesichts hoch vergesellschafteter Produktion zur formalen Hülle geworden zu sein.

Nun kann man sich vormachen, auf diesem höchsten Punkt der Vergesellschaftung könne man sich mit dem Kapitalismus abfinden – als ließen sich in seinem Inneren gleichsam Blasen kommunistischer Verhältnisse schaffen, und als könne man so auf eine fortschrittliche Affirmation dessen hinarbeiten, *was bereits existiert*. Als Vorsitzender der italienischen kommunistischen Partei wusste Togliatti freilich, dass diese Evolution von der Schaffung politischer, kultureller und assoziativer Institutionen begleitet sein müsste, die sich grundlegend von denen unterscheiden, die das Kapital geschaffen hatte: der Massenpartei, Organisationen der Zivilgesellschaft und rote Kommunen. In Italien haben wir lange von diesem Erbe und seinen Strukturen gelebt, auch wenn wir seine Prämissen und Resultate ordnungsgemäß kritisierten.

Theoretiker der *Multitude* wie Michael Hardt und Antonio Negri hingegen denken, dass diese Institutionen die kommunistische Kooperation bereits verwirklichen; für sie sind die Institutionen, in denen die Multitude schon produziert und lebt, völlig hinreichend. Wir brauchen eigentlich nur ein bedingungsloses Grundeinkommen, um ohne den Kapitalismus auskommen zu können. Daher keine Revolution, nicht einmal Evolution: einzig die Enthüllung der Tatsache, dass die produktive Gemeinschaft die Kräfte des Kapitals bereits inkorporiert hat. Schade allerdings für diese Theorie, dass sich das Kapital inzwischen sämtliche Grundlagen der Produktion und Reproduktion unterworfen hat – und zwar aufs Extremste!

Zuletzt ist der Evolutionismus im europäischen *Altermondialismus* quasi zu sich gekommen. In den letzten zehn Jahren hat dieser Ansatz explizit oder implizit viele politische Initiativen in Europa geprägt. Er unterstellt, dass der Kapitalismus im Grunde seinen Gegenspielern zuarbeite, da er die territorialen und institutionellen Schranken des Nationalstaats überschreite und dadurch eine *zugleich globale* wie *soziale* Transformation ermögliche. Trotz anfänglicher Probleme für die Subalternen sei die Überwindung der Nationalstaaten ein fortschrittlicher Prozess – so die altermondialistische Theorie. Eine Befreiung von den restriktiven, politizistischen und autoritären Formen des Staatssozialismus werde so möglich und eine neue, soziale und globale, direkte und unmittelbar selbstorganisierte Alternative zum Kapitalismus erreichbar. Die Theorie geht davon aus, dass die Gesellschaft aus sich selbst heraus die Kräfte hervorbringt, *das Leben unabhängig von Kapital und Staat* zu organisieren. Statt die politische Macht zu ergreifen, müssten entsprechend die inneren Potenzen der Gesellschaft ausgebaut werden. Es geht folglich um die *fortschreitende Entleerung* der Macht des Kapitals und des Staates. All das trägt zu der Schlussfolgerung bei, dass es weder veränderter Eigentumsverhältnisse an den zentralen Produktionsmitteln noch der Etablierung einer neuen Staatsführung bedarf: Der Kapitalismus werde Schritt für Schritt durch eine Ökonomie der Assoziation ersetzt und an die Stelle seines Staates trete die wachsende selbstorganisierte Demokratie. Auch bedarf es keiner vorausschauenden Theorie oder eines organischen Projekts einer alternativen Gesellschaft. Nicht einmal die gelegentliche Bündelung gesellschaftlicher Kräfte ist von Nöten, um bestimmte mittelfristige Ziele zu erreichen. Das Wachstum der Bewegung selbst ist das grundlegende Ziel.

Diese Theorie kann durchaus gewisse Verdienste vorweisen. Da sie sich aber weigert, sich der Frage des Staates und eines organischen Modells künftiger Produktion zu stellen, bleibt sie paradoxerweise von den Strategien des *gegenwärtigen* Kapitals und des *heutigen* Staates abhängig. Sie ist gefangen in den Gegenwartspraxen der Herrschaft. Die aktuelle Krise hat diese *evolutionäre Vision* einer Überwindung des Kapitalismus jedoch obsolet gemacht.

DIE STUNDE LENINS

Die Krise läutet daher, einmal mehr, die Stunde Lenins ein. Und tatsächlich bildet sie hier die Trennungslinie: Der Ausbruch der Krise bringt uns zurück zu Marx, ihre momentane ›Lösung‹ bringt uns zu Lenin. Soll heißen, sie bringt uns dazu, die Frage der Klassen und ihrer Kämpfe wie auch des Staates ins Zentrum der Analyse zu rücken und uns eine gesellschaftliche Alternative vorzustellen, die nicht mehr lediglich eine Korrektur des Bestehenden wäre, sondern ein Bruch mit demselben. Und das, ohne sich davor zu drücken, eine neue und kohärente Produktionsweise vorzuschlagen. Es reicht nicht aus, von Globalisierung und von Krise zu sprechen, ohne zugleich (wie es der junge Lenin bei seiner Analyse des russischen Kapitalismus getan hat) präzise zu verdeutlichen, welche Klasse diesen Prozess organisiert, welche Klasse dieser Form der Organisation widerstehen kann und welche andere soziale Ordnung errichtet werden müsste, um den Widerstand effektiv zu machen. Da die Klassen, die für die Krise verantwortlich sind, weiterhin an der Macht sind, sind die Antworten auf die Krise reaktionär. Und nur weil diese Klassen weiterhin über den Staat verfügen, sind solche Antworten überhaupt möglich. Allein die Enteignung dieser Klassen und die Eroberung sowie Transformation des Staates machen folglich einen Neuanfang möglich: Nur so können eine alternative Wirtschaftspolitik und eine andere Gesellschaftsordnung aufgebaut werden. Reform der Finanzmärkte, die Neudefinition der Unternehmensstrukturen, expansive Haushaltspolitiken, fortschrittliche Industriepolitiken, die sozialökologische Konversion der Produktion – aus solchen und anderen vernünftigen Vorschlägen wird nie mehr werden können als gut klingende Meinungen oder faule Ausreden, wenn sie nicht mit der Benennung jener Klassen einhergehen, die sie unmöglich machen. Zugleich müssen aber auch die Klassen benannt werden, die sie möglich machen könnten, und es müssen die Schritte bestimmt werden, die zur Eroberung des Staates und der Gestaltung seiner neuen Formen notwendig sind.

Ab jetzt gibt es deshalb eine doppelte Zielsetzung subalterner Politik. Einerseits müssen sich Grassroot-Institutionen, Formen der Selbstorganisation und der direkten oder partizipativen Demokratie entwickeln. Andererseits muss es die koordinierte Aktion geben, die sich in konkreten Schritten und Phasen auf die Eroberung und Neubestimmung der Staatsmacht richtet. Auf der einen Seite also eine lineare und kumulative Zeit für das stetige Wachsen der Selbstorganisation popularer Subjekte; auf der anderen Seite diskontinuierliche und veränderbare Zeit für Interventionen in die politische Konjunktur. Hier die kooperative, dort die strategische Aktion. Die eine kann es ohne die andere nicht geben. Ohne die erste kann sich kein Wissen über die Kräfteverhältnisse entwickeln, das allein eine Eroberung und Transformation des Staates wie der Produktion möglich macht; und es entstehen keine autonomen Basis-Institutionen, die in Distanz zum Staat ihn dennoch beeinflussen und verändern kön-

nen, ohne dabei sozialistische Politik auf Etatismus zu reduzieren. Ohne die zweite gibt es keine politischen, rechtlichen und ökonomischen Ressourcen, die es solchen Basis-Institutionen erst ermöglichen, eine neue soziale Ordnung zu errichten und – noch davor – *die Krise zu überleben*.

Ohne Klassenanalyse und Klassenkampf und ohne den Staat kommt man nicht voran. Das Verhalten der dominanten Klassen zeigt das sehr gut. Wie die arbeitenden Klassen unterscheiden sie sich ziemlich stark von ihren Vorgängern, und sie sind ebenfalls fragmentiert, aber in der Krise sind sie imstande, *einen Block zu bilden* und sich genau auf den Staat als dem finalen Garanten ihres Überlebens zu fokussieren. Die Rückkehr dieser Fragen erinnert uns daran, dass die Überwindung des Kapitalismus nicht durch eine Evolution, sondern durch einen Bruch erfolgt – oder besser durch eine ganze Serie von Brüchen, *zu denen* auch jene gehören, die die Staatsmacht und deren Form betreffen. Sie erinnert uns daran, dass diese Überwindung nicht durch die Entwicklung des Potenzials einer gegebenen Situation geschieht, sondern durch die Schaffung einer Situation, *die noch nicht existiert*.

WENDUNG ZU LENIN, NICHT ZUM LENINISMUS

Was uns hier an Lenin interessieren sollte, ist ein *Stil des Denkens und Handels*, der zusammengefasst werden kann als *kontinuierliche und konstante* Veränderung im Verhältnis zu der gegebenen Situation. ›Lenin‹ bedeutet die kontinuierliche Neubestimmung einer gegebenen Situation auf der Grundlage der Dynamik der Klassenkonflikte und der Räume, die sich von Zeit zu Zeit für die Aktivität der subalternen Bewegungen öffnen oder schließen. Lenin ist daher *die kontinuierliche Bewegung in und von Brüchen gegenüber* jenen Überzeugungen, politischen Linien und Organisationsformen, die in einer vorherigen Konstellation gereift sind, träge ihre Problemsichten und Lösungen wiederholen und somit Gefangene der alten Klassenverhältnisse bleiben. Das ist der Kern des Parteikonzepts bei Lenin: die Idee einer Politik, die kontinuierlich die einfachen und direkten Reaktionen der Bewegungen und der Partei selbst so entwickelt, dass es möglich wird, die wechselseitigen Beziehungen zwischen allen Klassen und dem Staat zu verstehen und deshalb auch den ständigen Wandel dieser Beziehungen zu begreifen – letztlich für ein kommunistisches Ziel, das selbst ständig Gegenstand unaufhörlicher Neubestimmung ist.

Eine wichtige Veränderung in den kapitalistischen Gesellschaften des Westens liegt im Wandel vom »inklusiven Kapitalismus«, in dem Profitkrümel umverteilt wurden, zu einem »Nullsummen-Kapitalismus«, in dem die Gewinne der einen die Verluste der anderen sind. In dem also die Profite entweder durch weitere Lohndrückerei gesichert werden oder (zunehmend) durch das Ausplündern der Ressourcen, die früher durch den Sozialstaat an die Arbeiter umverteilt wurden. Man kann auf



Seattle, USA,
Bjørn Giesenbauer/
flickr

die Bedeutung dieses Wandels nicht genug hinweisen. Er hat das Szenario, unter dem die politisch Aktiven der heutigen Zeit aufgewachsen sind, *vollständig verändert* und entsprechend ihre Überzeugungen, Interessen und Werte geprägt. Auch wenn dieser Wandel nur graduell, zögerlich und langsam geschieht (in Wirklichkeit passiert er oft schroff und klar), so untergräbt er dennoch zunehmend die Effizienz eines Kontrollsystems, das an Verbreitung, Detailliertheit und Raffinesse alle wackligen Übereinkünfte zwischen Parteien, Gewerkschaften und dem Staat weit übertroffen hat: das glanzvolle und ununterbrochene *Warenspektakel*, dessen Zeugen wir nun schon seit Jahrzehnten sind. Die Verlockung des Hyperkonsumismus verträgt sich mit trügerischer Opulenz, aber nicht mit wirklicher Verelendung: Sie wird wirkungsarm, wenn jene, die daran gewöhnt sind, sich alles zu wünschen, sich in einem Zustand wiederfinden, in dem sie nichts mehr besitzen können. *Die Grundlage des Massenkonsenses in den westlichen Gesellschaften wird in ihrem Fundament brüchig.* Die Trennung zwischen Konsumenten und Waren wird das Tempo noch weiter verschärfen, *in dem sich die Massen von den Parteien und damit vom Staat lösen* – das ist das wahre, grundlegend Neue der gegenwärtigen Zeit. Das allerdings macht es auch leichter, sich für eine neue Politik zu engagieren.

WIEDERKEHR DER SCHWEREN GESCHÜTZE

Nicht länger also geht es um eine Strategie, die Gramsci in den westlichen Gesellschaften mit der Eroberung des robusten »Systems der Festungen und Kasematten« der Zivilgesellschaft jenseits des Staates assoziierte: Die Schulen, Apparate des Sozialstaats und der kulturellen Produktion sowie die Fabriken und Arbeitersiedlungen sind in den 1970ern bereits infiltriert und zuweilen sogar erobert worden. Doch sie wurden zersetzt und zerstückelt durch Privatisierung, Flexibilisierung, Dezentralisierung und die Verwandlung kultureller Produktion in ein kapitalistisches Unternehmen. Seit den 1970ern wird Kontrolle nicht mehr von *soliden Institutionen* ausgeübt, sondern von scheinbar unregierbaren *Strömen* der Finanzen, Waren, Bilder und Kommunikationen. Das ist tatsächlich ein *Netz*, in dem heute große Teile der sozialen Intelligenz gefangen sind – nämlich insofern, als sie sich einbilden, dass die zum Teil freien und gleichen Beziehungen des Webs (die faktisch über Kommunikationskonzerne vermittelt werden) die Zunahme realer Ungleichheiten kompensieren würden.

Um diese Veränderung der Strategie nachzuvollziehen, muss man zwei Revolutionsmodelle verstehen, die nicht zuletzt in Italien weit verbreitet waren. Das erste Modell kommt aus einer gradualistischen Interpretation einer Beobachtung Gramscis, dass das Management der »intermediären Einrichtungen«, die zwar vom Staat unterschieden, aber direkt mit ihm verknüpft sind, von großer Bedeutung für den Kapitalismus ist: also der Schulen, kulturellen und religiösen Apparate, der Strukturen sozialer Reproduktion und auch der Fabriken als Orte der Vergesellschaftung. Diese vermittelnden Einrichtungen müssen in einem langen »Stellungskrieg« erobert werden, bevor die »Hauptquartiere« – also die Staatsmacht und die allgemeine politische Macht des Staates okkupiert werden können. In den gradualistischen Interpretationen ersetzt die Eroberung der zivilgesellschaftlichen Einrichtungen die Eroberung der politischen Macht durch den Staat. Das zweite Modell ist postfordistisch und geht von der Vorstellung einer »flüssigen Gesellschaft« aus, in der alle sozialen Verhältnisse gleichermaßen mobil und diffus geworden sind, ohne dass eines dieser Verhältnisse eine dominante Position einnähme – sodass es gar kein Hauptquartier mehr gibt. Folglich stellt die Frage, wie es denn zu erobern sei, auch kein Problem mehr dar. Nach meiner Ansicht ist daher heute der »Stellungskrieg« durch den »Bewegungskrieg« ersetzt worden.

Mit der Vertiefung der Krise reichen die Ströme nicht mehr aus, um Kontrolle zu behalten. Die herrschenden Klassen greifen wieder auf die nie vollständig aufgegebenen alten Instrumente *des ökonomischen Zwangs und der autoritären Entscheidungen* zurück. Wer dachte, das Aufkommen der *flows* sei der Beginn der Auflösung der Macht, hat sich gründlich getäuscht. Diese werden von erschreckend stabilen und strategisch denkenden und handelnden Institutionen arrangiert: den ›vertikalen‹ Staatsappara-

ten und den großen Unternehmen. Auch wenn die Regierungen, supranationalen Agenturen und *Konzerne* auch heute noch die ›soft power‹ der *flows* einsetzen, so rekurrieren sie doch und nunmehr ohne Beschränkungen auf die ›hard power‹, also *die schweren Geschütze der wirtschaftlichen Erpressung und der politischen Gewalt*. Sie werden zur *bevorzugten Aktionsform der herrschenden Klassen in Zeiten der Krise*.

DER LENIN'SCHE MOMENT

Am Ende sind es nicht die Festungen der Zivilgesellschaft, die eingenommen werden müssen, und wir müssen uns auch nicht vormachen, wir könnten auf den Wellen des Kapitalismus surfen, um im Kommunismus zu landen. Stattdessen sind es die Hauptquartiere des Kapitals und des Staates, die es einzunehmen gilt. Dorthin gilt es in vielen Phasen und Schritten zu gelangen, durch Brüche, Vereinheitlichungen und Vorschläge zur Zukunft. Die ›Stunde Lenins‹ meint weder die Rückkehr Lenins zu uns noch unsere Rückkehr zu Lenin. Es ist eher eine Rückkehr des ›Lenin'schen Moments‹, wie wir ihn in Analogie zum *Minsky Moment* nennen wollen.[1] Seine Rückkehr erfolgt in einer Zeit, in der viele Bedingungen fehlen, die es zu Zeiten des bolschewistischen Führers gab. Man kann eher sagen, dass alle einzelnen Antworten, die Lenin auf die Fragen des Imperialismus gab – Klasse, Diktatur des Proletariats, Kommunismus –, nicht mehr länger zufrieden stellen. Aber alle seine Fragen sind weiterhin unvermeidlich. Deshalb kehrt auch die Frage der Partei zurück. Dabei war die grundlegende Forderung Lenins, immer zwischen zwei Modalitäten des Kampfes zu unterscheiden: jener, die innerhalb der Reproduktionslogik des Kapitals verbleibt, und jener, die organisatorische, kulturelle und politische Bedingungen entwickelt, um diese zu überwinden. Es stellt sich also auch die Frage nach den sozialen Subjekten, die die »Lenin'sche Funktion« übernehmen könnten. Die derzeit aktiven Führungsgruppen sind in der Zeit des Evolutionismus entstanden, also der Zeit der Anpassung, der poetischen Deklamation und der prosaischen Praxis, der Naivität und des Durchwurstelns; der Zeit eines Pluralismus, der nicht als Methode der Erarbeitung bestimmender Ideen verstanden wurde, sondern als unbestimmte Ansammlung widersprüchlicher Beteuerungen. Heute brauchen wir relativ eng gestrickte Führungsgruppen, die zuweilen oligarchisch oder halb-autoritär regredieren mögen, aber sie müssen miteinander kooperieren und konkurrieren, und dies mit dem gemeinsamen Ziel eines pluralistischen Sozialismus. Die Repräsentanten der Lenin'schen Funktion sind also diejenigen, die politische Formen immer neu auflösen mit dem Ziel, bessere Bedingungen für die Emanzipation zu schaffen – in diesem Sinne sind sie die besten Kritiker der Politik, weil sie alles unter das Kriterium der Emanzipation stellen.

Dieser Text erschien zuerst in Socialist Register 2013. Aus dem Englischen von Rainer Rilling



Stephen Rees/
flickr

VERBINDENDE PARTEI ODER ZURÜCK ZUM »BEWEGUNGSKRIEG«?

JAN REHMANN

Das von Mimmo Porcaro entwickelte Projekt einer »verbindenden Partei« reagierte zum einen auf das Scheitern des traditionellen Modells einer Avantgardepartei, zum anderen auf die Grenzen »horizontaler« Bewegungs-Vernetzungen vom Typus Weltsozialforum. Gegenüber beiden hat der Vorschlag wichtige Stärken: Die angestrebte Verbindung erscheint nicht mehr als nahezu automatische Konsequenz einer ohnehin bereits vernetzten Multitude (Hardt/Negri), sondern als eine komplexe *politische* Aufgabe, die mit sozialen Spaltungen z.B. zwischen qualifizierten und weniger qualifizierten Arbeitskräften konfrontiert ist (Porcaro in *LuXemburg* 4/2011, 30ff); darüber hinaus geht Porcaro dem Problem politischer *Führung* nicht aus dem Weg: Sie muss demokratisiert werden, ist aber nach wie vor notwendig, um den Korporatismus der sozialen Bewegungen zu überwinden. Die Ergebnisse pluralistischer Debatten müssen durch intellektuelle und politische Gruppen weiterverarbeitet werden, die zu jedem Zeitpunkt die Klassenkonstellationen und möglichen Alternativen konkret analysieren (ebd. 34). Schließlich verweist Porcaro darauf, dass es nicht nur darum geht, bestehende soziale Bewegungen zu verbinden, da diese selbst nur von einer »popularen Elite« getragen werden, die Zeit und Energie für solche zivilgesellschaftlichen Aktivitäten aufbringen kann. Um die Spaltung zwischen Gebildeten und Ungebildeten zu überwinden, bedarf es zudem einer »sozialen Partei« mit »mutualistischen« Assoziationen wechselseitiger Unterstützung, Sozialzentren, Kooperativen etc., die den subalternen Massen unmittelbar zugutekommen (ebd. 30, 33).

Das hier umrissene Konzept enthält sowohl länderspezifische als auch verallgemeinerbare Züge. Dass verschiedene »Bewegungsinstitutionen« die Führung im Rotationsverfahren ausüben sollen (ebd. 29, 34), ist m. E. der besonderen Fragmentierung der italienischen Linken geschuldet und kann nicht als allgemeine Bestimmung einer verbindenden Partei gelten – auch deshalb, weil dies leicht dazu führen kann, den Korporatismus, den es bei den sozialen Bewegungen zu überwinden gilt, im Inneren der Partei zu reproduzieren. Effektive Verknüpfungsarbeit kann in unterschiedlichen institutionellen Formen geleistet werden, nicht zuletzt auch von *einer* Parteiführung, die Kompetenzen aus unterschiedlichen Bewegungen versammelt, ihre Widersprüche transparent ausarbeitet und von der Basis kontrolliert werden kann.

Von einer verbindenden Partei kann man sprechen, wenn die sozialen und kulturellen Spaltungen zwischen und innerhalb der subalternen Klassen sowie ihre

Überwindung zum expliziten Gegenstand der politischen Analyse und Strategiebildung gemacht werden. In diesem Sinne kann man sagen, dass die meisten der gegenwärtig relativ erfolgreichen Linksparteien – z.B. *Die Linke, Izquierda Unida*, die *Front de Gauche* und *Syriza* – nicht nur als Partei-Koalitionen oder Koalitionsparteien entstanden sind, sondern Elemente einer verbindenden Partei aufweisen. Die neuen Führungsqualitäten, die man beispielsweise bei der neuen Führung der Linkspartei um Katja Kipping und Bernd Riexinger beobachten kann, liegen vor allem darin begründet, dass sie das Verbindungsproblem verschiedener sozialer Komponenten ins Zentrum ihrer Arbeit stellt und umsichtig bearbeitet – und dies innerparteilich wie auf der Ebene sozialer Bewegungen und hinsichtlich verschiedener Sozialmilieus in der Gesellschaft. Der Ende 2012 entwickelte *Plan B* für einen sozialökologischen Umbau (vgl. *LuXemburg* 4/2012) kann als Versuch gesehen werden, die elitenseitig betriebene Spaltung von ökologischer und sozialer Frage zu durchkreuzen und ihr das Modell einer organischen Verknüpfung von ökologischem Umbau, Energiedemokratie und sozialer Gerechtigkeit entgegenzusetzen. Der spektakuläre Erfolg von *Syriza* ist im Wesentlichen der Entwicklung spezifischer Verknüpfungsfähigkeiten geschuldet: Jahrelang gab es riesige Massendemonstrationen, z.T. mit äußerster Militanz, die aber relativ unwirksam blieben, bis es dem Linksbündnis allmählich gelang, die verschiedenen Bewegungen zu einer politischen Alternative zusammenzuführen, die im Juni 2012 nahezu 27 Prozent der Stimmen erhielt.

Umgekehrt kann man am Beispiel von *Occupy Wall Street* sehen, dass die (vorübergehende) Niederlage der Bewegung auch mit dem Fehlen einer verbindenden Linkspartei in den USA zusammenhing: Die Bewegung war zunächst sehr erfolgreich, die öffentliche Meinung zu mobilisieren und die Kräfteverhältnisse im popularen Alltagsverstand zu verändern. Sie hat es aber dann nicht vermocht, eine netzwerkartige linke Formation neuen Typs zu konstituieren, die diese Erfolge hätte stabilisieren können. Trotz des anspruchsvollen Slogans »We are the 99%« blieb sie in der Praxis auf einer korporatistischen Stufe stecken: Die vielversprechenden Vernetzungen blieben vorpolitisch und zerfielen daher immer wieder in Fragmente (vgl. Rehmann 2012).

Deshalb liegt derzeit die strategische Hauptaufgabe in der Entwicklung einer verbindenden Partei neuen Typs, die wiederum spezifische Aufgaben im Rahmen einer pluralen *Mosaiklinken* (Urban) aus Gewerkschaften, sozialen Bewegungen und Partei(en) wahrnehmen kann (vgl. *LuXemburg* 1/2010). Aber wie verhält sich dies zu Porcaros jüngster These in *Occupy Lenin*, wir seien wieder vom »Stellungskrieg« zu einem »Bewegungskrieg« übergegangen (in diesem Heft, 137) und müssten entsprechend den Aufbau engverbundener, oligarchischer und halb-autoritärer Führungsgruppen in Angriff nehmen? (ebd. 138)

Dass die neoliberale Krisen- und Verschuldungspolitik die sozialen und politischen Verhältnisse in Südeuropa in Bewegung gebracht hat, ist unübersehbar; dass daraus neue strategische Schlussfolgerungen zu ziehen sind, ist unbestreitbar. Zu Recht verweist Porcaro auf die Wandlung von einem inklusiven zu einem »Nullsummen-Kapitalismus« (ebd. 135), der zunehmend auf die ›hard power‹ (ebd. 138) wirtschaftlicher Erpressung und politischer Gewalt rekurriert und dessen Fähigkeit, Massenkonsens herzustellen, brüchiger wird (ebd. 136). Nachvollziehbar ist zudem seine Frontstellung gegen eine »gradualistische« Gramsci-Interpretation (ebd. 138), die unter dem Vorwand, »zuerst« die Zivilgesellschaft und dann die Hauptquartiere des Kapitals und des Staats zu besetzen, letztere überhaupt aus dem Auge verloren hat (ebd. 137). Im Hintergrund steht offenbar immer noch die traumatische Erfahrung einer sich u.a. auf Gramsci berufenden reformistischen Wende, die in der Umwandlung des *PCI* zum sozialdemokratisch-sozialliberalen *Partito Democratico* ihren traurigen Höhepunkt gefunden hat.

Porcaros Diagnose einer Rückkehr zum Bewegungskrieg halte ich jedoch für falsch. Für Gramsci war es gerade Lenin, der mit seiner ›Einheitsfront‹-Politik die Notwendigkeit einer Wende vom Bewegungskrieg zum Stellungskrieg formuliert hat. Möglich war der Frontalangriff auf die Machtzentren in Ländern wie Russland, wo die Zivilgesellschaft »in ihren Anfängen und gallertenhaft« war, nicht aber in den kapitalistischen Zentren, wo hinter dem »vorgeschobenen Schützengraben« staatlicher Repression eine »robuste Kette von Festungen und Kasematten« zum Vorschein kam (H. 7, §16, 874). Als Bewegungskrieg kennzeichnete Gramsci auch das »ökonomistische Vorurteil«, eine Wirtschaftskrise könne in die feindliche Verteidigung eine Bresche schlagen, sodass man die eigenen Truppen »blitzartig« konzentrieren und die Festung erobern könne (H. 13, §24, 1587f). Auch dies gelang zuletzt in den Ereignissen von 1917 und scheiterte später an der »widerstandsfähigen Struktur« der Zivilgesellschaft (1589f). Im Gegensatz zu den im Marxismus verbreiteten Zusammenbruchstheorien hielt Gramsci es für »ausgeschlossen«, dass unmittelbare Wirtschaftskrisen »von sich aus fundamentale Ereignisse hervorbringen«, sie können nur einen »günstigeren Boden« für die Verbreitung bestimmter Sichtweisen und Lösungsvorschläge bereiten (H. 13, §17, 1563).

Die bisherigen Erfahrungen mit der jüngsten Wirtschaftskrise haben Gramscis vorsichtig-nüchterne Einschätzung bislang bestätigt. Porcaros eigene Beobachtung zum Verlust des Massenkonsenses lässt sich mit Gramscis Bemerkung zum »Interregnum« verbinden, in dem die herrschende Klasse nicht mehr aktiv »führend«, sondern »herrschend« ist, aber das Neue nicht zur Welt kommen kann (H. 3, §34, 354). Wenn sich der neoliberale Kapitalismus nur noch auf einen passiven Konsens stützen kann (Candeias 2010, 9 u. 20), dann in erster Linie, weil eine at-

traktive demokratisch-sozialistische Alternative noch nicht in Sicht ist. Den durch eine Hegemoniekrise entstehenden günstigen Boden zu nutzen, ist für Gramsci gerade Aufgabe eines Stellungskriegs. Dieser ist auf den Auf- und Ausbau einer Gegenhegemonie gerichtet und hat mit »Evolutionismus« und reformistischer Anpassung an die bürgerliche Gesellschaft nichts zu tun. Die zu erobernde Zivilgesellschaft war für Gramsci im Übrigen nicht »jenseits des Staates«, wie Porcaro meint (in diesem Heft, 137), sondern Bestandteil eines erweiterten Verständnisses vom »integralen Staat«. Porcaros Behauptung, die »intermediären Institutionen« seien in den 1970ern »bereits infiltriert und zuweilen sogar erobert worden« (ebd.), ist eine Übertreibung, die zudem darüber hinwegtäuscht, dass der Verlust der »roten Kommunen« und anderer zivilgesellschaftlicher Stützpunkte eine schwere Niederlage bedeutete, von der die gesamte italienische Linke sich bis heute noch nicht erholt hat. Das Argument, die Zivilgesellschaft sei heute durch ihre neoliberale Privatisierung und Zerstücklung so sehr ausgehöhlt, dass man keine Energien mehr auf sie verschwenden sollte, ist voreilig: Auch im Fordismus wurde die Zivilgesellschaft von oben manipuliert, und auch heute spielen linke LehrerInnen, GewerkschafterInnen, KulturproduzentInnen, JournalistInnen, RechtsanwältInnen usw. eine wichtige Rolle im hegemonialen Kräfteverhältnis – weshalb würde man sonst soviele Anstrengungen darauf verwenden, sie von den hegemonialen Apparaten fernzuhalten? Problematisch erscheint mir die undialektische Retourkutsche auf den Reformismus, einzunehmen seien *nicht* die Apparate der Zivilgesellschaft, sondern *stattdessen* die Hauptquartiere des Kapitals und des Staates (ebd. 138). Es ist schon schwer genug, sich eine unmittelbare Besetzung der immer wieder verschobenen und von der Macht evakuierten »Hauptquartiere« konkret vorzustellen. Noch illusionärer ist jedoch die Vorstellung, eine solche Besetzung könnte *ohne* entsprechende zivilgesellschaftliche Verankerung, Gegenhegemonie und Massenmobilisierung erfolgen.

Ansonsten hat Porcaro absolut recht, wenn er sich bei seiner Lektüre Lenins nicht auf dessen spezifische inhaltliche Antworten, sondern auf seine politische Produktionsweise konzentriert: Ein bewegliches Denken von Brüchen, die Fähigkeit, in wechselnden Konstellationen den richtigen Augenblick zu erfassen und schnell zu intervenieren, werden auch heute dringend gebraucht. Wir können nur hoffen, dass z.B. *Syriza* bei einem möglichen Wahlsieg auf die nächsten Schritte gut vorbereitet ist und die Kraft zu entschiedenen, machtpolitisch wirksamen sowie zivilgesellschaftlich gestützten Interventionen aufbringt. Dabei kommt es auf die koordinierten Fähigkeiten einer verbindenden Partei neuen Typs an, Strategien des Bruchs, der Gegenmacht und des wirksamen Eingreifens zu entwickeln, und zwar solche, die die Lebensbedingungen der Menschen tatsächlich verbessern.

EINE SITUATION SCHAFFEN, DIE NOCH NICHT EXISTIERT

MARIO CANDEIAS

Erleben wir vorrevolutionäre Zeiten? Schwer zu sagen. Sicher aber erleben wir das »Interregnum«, eine Transformationsperiode, in welcher ein autoritär und postdemokratisch gewendeter neoliberaler Machtblock seine Herrschaftsinteressen sichert und andere, auch Kapital-immanente Krisenlösungen blockiert. Für ein eigenes hegemoniales Projekt ist der Autoritarismus sicher unzureichend, da seine Attraktivität und sein ökonomisches Potenzial begrenzt bleiben. Er vermag aber zu verhindern, »dass die Elemente der Lösung sich mit der nötigen Geschwindigkeit entwickeln; wer herrscht, kann die Krise nicht lösen, hat aber die Macht (zu verhindern), dass andere sie lösen, d.h. hat nur die Macht, die Krise selbst zu verlängern« (Gramsci, Gef., H.14, §58). Die herrschenden Klassen sind sich uneinig angesichts der Unwägbarkeiten der Krise und zersplittert mit Blick auf die notwendigen Maßnahmen zur Krisenüberwindung: Die Regulierung der Finanzmärkte stockt, der Schuldenabbau misslingt, die finanzielle Überakkumulation wächst (wenn auch etwas langsamer). Mit Blick auf die autoritäre Sicherung und Ausübung der Staatsmacht sind sie aber imstande, sich zu einigen, sich strategisch »auf den Staat als finalen Garanten ihres Überlebens zu fokussieren« (Porcaro in diesem Heft, 135). Sie haben dabei nicht nur längst ihre Fähigkeit zur Führung und Organisation eines aktiven Konsenses verloren – zumindest in Südeuropa, wird darauf verzichtet, tritt der Zwang offen zu tage.

Die sozialen Institutionen in Griechenland und Spanien sind weitgehend zusammengebrochen. Sie werden durch wechselseitige Hilfsinitiativen ersetzt bzw. gestützt (vgl. Wainwright 2012). Massenproteste sind an der Tagesordnung. Was noch funktioniert, sind die repressiven Apparate. Die zivilgesellschaftlichen »Schützengräben« sind bis hin zu den Zeitungen dominiert von der Kritik an der imperialen Unterwerfung unter die Troika und der Unfähigkeit der eigenen Regierungen. Doch obwohl das Leben in weiten Teilen auf Selbstorganisation zurückgeworfen ist und die Straße erobert, betreiben die herrschenden Gruppen ungerührt ihre Politik der perspektivlosen Kürzungen. Die »Ströme« zivilgesellschaftlicher Organisierung erreichen die »soliden Institutionen« (Porcaro in diesem Heft, 137) der Herrschaft nicht. Die Welt zu verändern, ohne die Macht zu ergreifen, scheitert an diesem Punkt.

Die strategische Frage ist also nicht, ob »die Apparate der Zivilgesellschaft *oder* die Hauptquartiere« der Macht erobert werden sollen, wie Rehmann treffend kriti-



ddqhu/flickr

siert (in diesem Heft, 142). Dies wäre ein falscher Gegensatz, der schon oft die Linke zerrissen hat. Der reine Bewegungstypus der Mobilisierung, das »stetige Wachsen der Selbstorganisation popularer Subjekte«, kritisiert Porcaro, genügt jedoch nicht mehr. Die Arbeit der Verdichtung steht an – dies ist der »Lenin'sche Moment« (Porcaro in diesem Heft, 138).

Die Bewegungen des 15M oder der Besetzung des Syntagma-Platzes haben ein plurales Subjekt geschaffen. Nach der Räumung der Plätze hat sich die Organisierung in die Viertel und in vielfältige Bereiche gestreut, ohne zu zerstreuen. Die Organisierung erfasste breite Teile der Bevölkerung, sodass die Bewegung längst zu einer gesellschaftlichen Mobilisierung wurde (Juberías u.a. 2012). Die organischen Kooperationen lassen eine Trennung der unterschiedlichen Gruppierungen kaum noch sinnvoll erscheinen: In Spanien führte 15M zur strategischen Reorientierung der Gewerkschaften, sie bilden die Basis der Kampagnen gegen Zwangsräumungen, Bewegungsaktivisten organisieren Streiks mit und treten bei Kommunalwahlen für die *Izquierda Unida* (Vereinigte Linke) an, alle gemeinsam sind sie auf der Straße. Die spektakulärsten Aktionen richten sich gegen Banken, mit Stürmung und Beset-

zungen. Beteiligt sind nicht zuletzt die *Iaioflautas*, die 80-jährigen »Kinder der 15M« (Grasberger 2012), die zuletzt gegen die Franco-Diktatur gekämpft haben und nun wieder für ihre Enkel auf die Straße gehen, ihren Erfahrungsschatz einbringend.

Erhebliche Verdichtungsleistungen wurden bereits erbracht. Spaltungen gibt es viele, sie spielen aber keine so große Rolle mehr. Die *Izquierda Unida*, Gewerkschaften und 15M stehen in einem oft produktiven Spannungsverhältnis. Die unterschiedlichen Protestwellen im Gesundheits- oder Bildungsbereich, gegen Zwangsräumungen, für freie Medien etc. sind untereinander und mit den Massendemonstrationen und Generalstreiks hochgradig vernetzt. Eine relativ eng gestrickte kleine Gruppe alter linker Aktivisten startete schließlich eine Initiative zur Besetzung des Parlaments. Darüber wurde in den Gruppen der 15M viel diskutiert: Angesichts der Kräfteverhältnisse, um möglichst vielen die Teilnahme zu ermöglichen und um eine Spaltung zu vermeiden, entschied man stattdessen, gemeinsam am 25. September und dann regelmäßig das Parlament zu umzingeln – ein Zentrum der Macht in den Fokus zu nehmen. In Griechenland symbolisiert Syriza einen solchen Verdichtungspunkt, der die zivilgesellschaftlichen Aktivitäten der Selbstorganisation und des Protests in die Perspektive der Machtergreifung übersetzt.

FÜR EINEN VERFASSUNGSGEBENDEN PROZESS VON UNTEN

Doch symbolisiert Syriza auch den Übergang vom Stellungs- zum Bewegungskrieg, der Porcaros Ansicht nach ansteht? Die Partei setzt auf den demokratischen Weg der Machtergreifung über Wahlen. Es gibt keinen anderen. Doch dürften die Handlungsspielräume innerhalb der gegebenen Institutionen mehr als gering sein: Weder der Griff der Troika noch der der internationalen Finanzmärkte dürfte nachlassen – im Gegenteil. Die Macht zu erobern, ohne die Welt zu verändern, muss scheitern – das weiß Syriza sehr genau. Daher besteht das Lenin'sche Moment nicht nur in der »Entwicklung des Potenzials einer gegebenen Situation« gesellschaftlicher Mobilisierung mit Blick auf die Regierungsübernahme, sondern in der »Schaffung einer Situation, die noch nicht existiert« (Porcaro in diesem Heft, 135). Mit Porcaro und über ihn hinaus hieße dies: Infragestellung und Neuschaffung der Institutionen an sich.

Die gesellschaftliche Mobilisierung ist nicht nur gegen die Troika und ihre jeweilige Regierung gerichtet, sondern gegen die überkommenen Institutionen der repräsentativen Demokratie und der kapitalistischen Herrschaft. Als konstituierende Macht zielen sie auf eine andere, neue Form konstituierter Macht. Dieser Gedanke bleibt bislang noch zu sehr im ›kumulativen‹ Wachsen des Anderen von unten stecken. Erneut bedarf es einer Verdichtung mit Blick auf die Hauptquartiere der Herrschaft. Dies können nicht Forderungen nach diesem oder jenem

sein: Ende der Zwangsräumungen, Schuldenerlass oder europäische Arbeitslosenversicherung – auch wenn jede der erhobenen Forderungen unerlässlich ist. Mit Blick auf die Kämpfe in Spanien und Griechenland und auf die notwendige Europäisierung des Protests, etwa anlässlich des *Alter Summit* im Juni 2013 in Athen, gilt es die Forderungen und Kämpfe zusammenzuführen. Es gilt einen Prozess zu beginnen, in dem die Neugründung Europas von unten auf die Tagesordnung gerückt wird. Nationale und europäische Schuldenaudits, die auf die Illegitimität des Schuldenregimes zielen, vor allem aber ein partizipativer, diagonal verknüpfter, verfassungsgebender Prozess von unten, der auf die existierende Konstitution der Herrschaft in Europa zielt, könnten solche Verdichtungspunkte sein, die die Mobilisierung gegen die Hauptquartiere mit ihrer grundsätzlichen Umgestaltung verbinden. Zugleich sind sie – mit Walter Benjamin – eine Art »Notbremse«, eine Unterbrechung der Kürzungsmaschine als fortlaufende Katastrophe. Ohne grundlegende Infragestellung und Schaffung neuer Institutionen bliebe auch eine Syriza-Regierung chancenlos. Die Asymmetrien der Macht in Europa sind ungeheuer. Ohne Sturz der neoliberalen Regierungen wiederum droht das Potenzial eines verfassungsgebenden Prozesses oder der Audits zu verpuffen. Ob die Machtergreifung durch eine Partei neuen Typs wie in Griechenland oder eine *Frente Civico* (eine ›zivilgesellschaftliche Bürgervereinigung‹, die keine Regierung anzielt), wie sie in Spanien diskutiert wird, sinnvoller wäre, bleibt offen. Nötig ist: das eine tun, das andere nicht lassen.

LITERATUR

Candeias, Mario, 2010: *Passive Revolution vs. sozialistische Transformation*, Berlin, www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/rls_papers/rls-paper-Candeias_2010.pdf

Gramsci, Antonio, 1991–2002: *Gefängnishefte*, 10 Bde., hgg. v. K. Bochmann, Wolfgang Fritz Haug und Peter Jehle, Berlin-Hamburg

Grasberger, Lukas, 2012: Bewaffnet mit Würsten, in: *ver.di Publik* 5/2012, http://publik.verdi.de/2012/ausgabe-05/spezial/jugend/seiten-20-21/A0

Juberías, Luis, Edgar Manjarín, Quim Cornelles, Ayoze Alfageme und Celestino Sánchez, 2012: Zwei Jahre Mobilisierungen. Perspektiven eines demokratischen Bruchs in Spanien, in: *LuXemburg* 3/2012, 126–31

Porcaro, Mimmo, 2011: Linke Parteien in der fragmentierten Gesellschaft, in: *LuXemburg* 4/2011, 28–34

Rehmann, Jan, 2012: Occupy Wall Street – eine gramscianische Analyse, in: *Das Argument* 300, 54. Jg., 897–909

Wainwright, Hilary, 2012: Griechenland: Syriza weckt Hoffnungen, in: *LuXemburg* 3/2012, 118–25

1 Der US-amerikanische Ökonom Hyman P. Minsky (1919–1996) hielt Krisen für eine normale Erscheinung eines grundsätzlich instabilen Kapitalismus. Seiner Theorie nach entwickelt ein Kreditzyklus eine Phase, in der die Kreditgeber nach einer Zeit der »Euphorie« und Gewinnnahme extrem zurückhaltend werden. In dieser später »Minsky-Moment« genannten Situation drohen Zusammenbrüche von Banken und der Übergang in eine tiefe Finanzmarktkrise, starke Staatseingriffe werden notwendig.

MISSGLÜCKTE EINSTIEGE

RAINER FISCHBACH

Traditionell war die Linke davon ausgegangen, dass die Dynamik der Produktivkraftentwicklung nicht nur die Umwälzung der Gesellschaft unvermeidlich, sondern auch die allgemeine Teilhabe an deren wachsenden Früchten ermöglichen würde. Die Erfahrung der letzten Dekaden zeigt jedoch, dass dies nicht verallgemeinerbar ist. Sie ist weder über längere Zeiträume fortsetzbar, noch auf eine Menschheit von 10 Milliarden Menschen ausdehnbar, ohne die Ressourcen der Erde zu erschöpfen und diese in eine dem menschlichen Leben feindliche Umgebung zu verwandeln. Sie auch nur zu verlangsamen oder gar umzukehren, ohne das Ziel eines humanen Lebens für alle aufzugeben, verlangt eine ganz andere Art von Produktivkräften, die nur aus einem grundlegenden Re-Engineering des Mensch-Natur-Stoffwechsels hervorgehen können. Die Linke ist auf diese Aufgabe schlecht vorbereitet (Fischbach 2012).

Christoph Spehr versucht in seinem Text »Volks-Autos und Kollontai-Höfe« (*LuXemburg*

3/2012) zum Thema *Grüner Sozialismus*, die Gestalt der Produktivkräfte zu bestimmen, derer ein Sozialismus bedürfte, der sich den Problemen des menschlichen Naturstoffwechsels stellt. Doch schon der Einstieg ist missraten. So zustimmungsfähig die Kritik an der Verwechslung von – auch grünem – Sozialismus mit Askese ist: Der Vergleich des von gefühlten x-hundert Zahnpasta-Sorten überquellenden Drogerie-Regals mit dem Universum des französischen Käses, dessen Reichtum schon General de Gaulle Anlass zu gespielter Verzweiflung gab, ist schief. Zwischen der naturräumlichen und kulturellen Vielfalt, auf deren Grundlage der Käse-Kosmos gedeiht, und der Ratio, der die Inflation der Zahnpasta-Sorten geschuldet ist, liegen Welten. Spehr: »Mehr Zahnpasta-Marken verbrauchen nicht (wesentlich) mehr Ressourcen. Im Zeitalter der flexiblen Automation sind Produktvarianten und kleinere Produktserien möglich, ohne neue Maschinen oder Fabriken zu bauen.« (49)

Indem Spehr sich von der flexiblen Automation die Rettung der Zahnpasta-Vielfalt verspricht, erliegt er gleich einem doppelten Missverständnis: Flexible Automation ist ein Konzept der diskreten Fertigung, der Produktion zählbarer Einheiten. Zum Problem der rationellen Produktion von x-hundert Zahnpasta-Sorten trägt es nichts bei. Das ist wie bei den meisten Kosmetikprodukten eine Sache von »Umrühren und Abfüllen«, deren effiziente Erledigung mit der Auslastung der Anlagen steht und fällt. Also möglichst viel vom Gleichen auf einmal anrühren.

Flexible Automation ermöglicht die Fertigung von in ihrem schematischen Aufbau gleichartigen und deshalb nach der gleichen Bearbeitungs- und Montagelogik herstellbaren Gütern, deren Form und Zusammensetzung nur innerhalb gewisser Grenzen variiert, durch dieselbe Maschine bzw. Anlage. Ihre Flexibilität und die damit ermöglichte Vermeidung von Umrüstzeiten sind durch die Beschränkung der Produktvarianz erkauft. Ein Beispiel dafür ist die Fertigung von Automobilmodellen mit zahlreichen Varianten. Die Herstellung eines grenzenlosen Produktspektrums ist ihr jedoch *nicht* möglich. Vor allem folgt sie einer Strategie der Konzentration und Zentralisierung. Eine einzige, möglichst hoch ausgelastete flexible Maschine oder Anlage soll mehrere spezialisierte und damit tendenziell unterausgelastete ersetzen. Der »Aufschwung der lokalen Produktion« (50), den Spehr erwartet, findet damit nicht statt.

Das zweite Missverständnis: »Die zentralisierte Großproduktion ist nicht nur zu ressourcenschwer, sie ist als Struktur auch zu langsam« (51), glaubt Spehr, deshalb soll lokale Produktion Transporte einsparen: »Statt Gütern werden Steuerungsanweisungen bewegt – im Netz« (50). Er lässt damit eine alte technokratische Utopie im grünen Gewand wiederauferstehen: die CIM-Illusion, die glaubte, alles fertigungsrelevante Wissen ließe sich in einem Computermodell zusammenfassen und in Anweisungen

RAINER FISCHBACH kümmert sich als Angestellter eines Software- und Beratungshauses um die Systeme, mit denen Industrieunternehmen die Produktentwicklung betreiben und die dabei entstehenden Dokumente verwalten. Solche Abbilder der Industrie sind erstaunlich, weshalb er nicht nur zu IT-Themen, sondern auch zu Fragen von Technik und Gesellschaft publiziert.

an *Numerical-controll*-Maschinen und Roboter übersetzen. Diese Utopie, deren Attraktivität sich auch dem Versprechen verdankt, dadurch den Einfluss der Arbeiter zurückzudrängen (Noble 1986), ist von ihrer Realisierung immer noch ein gutes Stück entfernt. Illusionär ist die Annahme, das Verfahrenswissen, das die Montage komplexer Produkte verlangt, digitalisieren und durchs Netz transportieren zu können, und noch mehr die, es gäbe so etwas wie eine universelle flexible Fabrik, die ohne aufwendige und besonderes Wissen erfordernde Umrüst- oder Umbaumaßnahmen dazu in der Lage wäre, beliebige Produkte herzustellen.

Auch die Erwartung, durch lokale Produktion ließen sich Transporte einsparen, geht fehl. Lokale Produktion von Industriegütern bedeutet eine Zunahme der Transporte. Das liegt daran, dass industrielle Güter weder aus der örtlichen Erde, Luft und der darauf fallenden Sonne noch aus Bits allein entstehen, sondern aus diversen Stoffen bzw. Rohlingen, die erst an den Ort ihrer Herstellung zu transportieren sind.

Betrachtet man die Relation von Rohling und Ergebnis für die unterschiedlichen Bearbeitungsweisen, kommt man zu einem ernüchternden Ergebnis: Bei den subtraktiven Verfahren, also etwa den spanabhebenden Techniken wie Fräsen, Drehen und Bohren, ist der Rohling massereicher als das Ergebnis. Zudem sind auch noch die Späne zwecks Recycling über weitere Wege zu einer entsprechenden Anlage zu befördern. Die Ökobilanz lokaler Produktion ist hier eindeutig negativ. Bei den umformenden Techniken wie Gesenkschmieden, Tiefziehen etc. besteht zwar kein Masseunterschied zwischen Rohling und Ergebnis, doch sind diese größtenteils extrem unflexibel, weil sie erst mit großem Aufwand herzustellende Werkzeuge benötigen, auf die die Maschinen in einem zeitraubenden Prozess umzurüsten sind. Freiformschmieden benötigt zwar keine speziellen, vom Erzeugnis abhängigen Werkzeuge, doch komplexe und teure Maschinen. Der Transportaufwand ist hier zwar neutral, doch sprechen die mangelnde Flexibilität und die hohen Investitionskosten auch bei umformender Bearbeitung gegen die lokale Ausführung.

Offenkundig ist Spehrs Vorstellung von lokaler Produktion mit ihrer Betonung des »informationsgestützte[n] Selbermachen[s]« (50) durch eine in jüngster Zeit an Publizität gewinnende Strömung beeinflusst, die sich von additiven Bearbeitungsverfahren die Ablösung der industriellen Produktion in großen Einheiten durch die Eigenproduktion verspricht. Deren Vertreter verweisen immer wieder auf die Technik des so genannten 3-D-Druckers. Der ist zwar ein wunderbares Werkzeug für den Modellbau, doch außer Plastikteilen, die man in großen Stückzahlen auch unter Ressourcengesichtspunkten effizienter mit den herkömmlichen industriellen Techniken herzustellen vermag, kann man damit nichts machen, und Transportkosten spart er auch keine ein. Ob die Idee der Eigenproduktion so fortschrittlich ist, wie sie Spehr darstellt, darf bezweifelt werden. Es gibt Gründe, sie als reaktionär zu bezeichnen (Fischbach 2008, Söderberg 2013).

Spehrs Text enthält auch zustimmungsfähige Formeln, etwa »reparieren statt wegwerfen« (50). Doch was ergibt sich daraus? Gerade das »informationsgestützte Selbermachen« dürfte sich unter dem Gesichtspunkt der Reparierbarkeit als Alptraum herausstel-

len. Auch hier äußert sich die Idee, dass man das sich in der Gestaltung und Fertigung industrieller Erzeugnisse betätigende Wissen digitalisieren und via Netz verbreiten könnte. »Was nicht knapp sein wird, ist Wissen und Information. Die Trends zur Digitalisierung von Wissen und zum Ausbau der digitalen globalen Kommunikationsmedien sind unumkehrbar. Neue Wissens- und Netzwerkarchitekturen werden entstanden sein, sodass die Menge des global und lokal verfügbaren Wissens exponentiell ansteigt.« (50) Zu denken müsste geben, dass die exponentielle Wissensvermehrung, die da angeblich stattfinden soll, offenkundig noch nicht einmal zur Verbreitung elementarsten technologischen Wissens geführt hat. Um »reparieren statt wegwerfen« als Praxis zu etablieren, ist eine auf Reparierbarkeit und, als Grundlage dazu, Langlebigkeit und Wiederverwendbarkeit ausgelegte Gestaltung der Artefakte gefordert. Einen Schlüssel dazu stellt die Standardisierung von Teilen und auch ganzen Modulen dar; wobei die zentralisierte Massenproduktion derselben unter den Gesichtspunkten sowohl der finanziellen als auch der ressourcenökonomischen Effizienz durchaus Vorzüge hat. Zu warnen ist im Zusammenhang mit der Forderung nach reparierbarem Gerät auch vor der Mit-dem-Schraubenschlüssel-in-der-Hand-auf-dem-Hinterhof-Romantik, die durch Spehrs Ausführungen schimmert. Das reparierbare Automobil kann man nicht nach dem Modell des alten VW-Käfer bauen. Der stellt bezüglich der Standardisierung zwar ein Vorbild dar, doch z.B. Motoren, die heutigen Effizienznormen genügen, sind von Komponenten abhängig, die Do-it-yourself-Reparateure vor unüberwindliche Schwierigkeiten stellen. Und das Entsprechende gilt für einen großen Teil der heutigen Artefakte.

Die Überzeugung, die Herausforderungen, vor die uns das Re-Engineering des Mensch-Natur-Stoffwechsels stellt, durch die Aufhebung der Arbeitsteilung bewältigen zu können, von der Spehrs Argumentation geleitet zu sein scheint, führt in die Irre. Das soziotechnische System, das diesen Herausforderungen gerecht werden kann, wird keines sein, in dem alle alles können. Die idyllischen, grün-romantischen Vorstellungen der Eigenproduktion und des Alles-selber-Machens sind nicht progressiv, weil sie den Umfang dessen, was die Menschheit als Ganze vermag, einschränken zugunsten einer die Probleme des menschlichen Stoffwechsels mit der Natur nur scheinbar lösenden Vorliebe für lokalistische Modelle des Wirtschaftens. Notwendig ist eine Programmatik, die darauf zielt, das industrielle System hin zu einer humaneren und langfristig mit den Naturbedingungen der menschlichen Existenz verträglicheren Verfassung umzuformen. In diesem Sinne dokumentiert die genannte Nummer der *LuXemburg* vor allem einen großen Nachholbedarf.

LITERATUR

Fischbach, Rainer 2008: Marx-Maschine? Murksmaschine!, in: *Freitag*, 12/2008, 20. März, 18, www.freitag.de/autoren/der-freitag/marx-maschine-murksmaschine

Ders., 2012: Die leidigen Produktivkräfte. Mühen um die Sensibilisierung eines blinden Flecks im Auge der Linken, in: Demirović, Alex, und Christina Kaindl (Hg.), *Gegen den Neoliberalismus andenken*, Hamburg, 195-203

Noble, David F., 1986: *Forces of Production: A Social History of Industrial Automation*, New York

Söderberg, Johan 2013: Autonome Maschinen auf dem Küchentisch: Arbeiten im digitalen Industriezeitalter, in: *Le monde diplomatique*, Januar, 3

VERFASSER

AUTO

IMPRESSUM

Luxemburg. Gesellschaftsanalyse und linke Praxis
ISSN 1869-0424, ISBN 978-3-89965-864-4
Erscheint viermal im Jahr mit einem Jahresumfang von
mindestens 640 Druckseiten

Herausgeber: Vorstand der Rosa-Luxemburg-Stiftung
V.i.S.d.P.: Barbara Fried, fried@rosalux.de, Tel: +49 (0)30 44310–404
Redaktion: Mario Candeias, Alex Demirović, Karin Gabbert, Corinna Genschel,
Christina Kaindl, Barbara Fried, Rainer Rilling und Catharina Schmalstieg
An dieser Ausgabe haben außerdem mitgearbeitet: Sarah Bormann, Johanna
Bussemer, Malte Daniljuk, Sebastian Horn, Horst Kahrs, Tadzio Müller, Katharina
Pühl, Thomas Sablowski, Silke Veth, Florian Wilde und Fanny Zeise.

Kontakt zur Redaktion: luxemburg@rosalux.de
Redaktionsbüro: Harry Adler, adler@rosalux.de
Franz-Mehring-Platz 1, 10243 Berlin
Telefon: +49 (0)30 44310–157
Fax: +49 (0)30 44310–184
www.zeitschrift-luxemburg.de
Join us on Facebook: http://www.facebook.com/pages/Luxemburg-Gesellschaftsanalyse-und-linke-Praxis/92534109649
Twitter: http://twitter.com/luxemburg_mag

Einzelheft: 10 Euro zzgl. Versand
Jahresabonnement: 30 Euro einschl. Versand
Abonnement ermäßigt (SchülerInnen, Studierende,
Erwerbslose, Prekäre): 20 Euro einschl. Versand
Förderabonnement: 60 Euro einschl. Versand, jede Spende ist willkommen.
Auslandsabonnement: 40 Euro einschl. Versand
Einzel- und Abonnementsbestellungen gehen direkt an den Verlag.
Der Verlag bittet um die Erteilung einer Bankeinzugsermächtigung.
Abbestellungen mit einer Frist von drei Monaten zum Ablauf des Abojahres.

Kontoverbindung für Abonnements: VSA: Verlag Hamburg GmbH,
Hamburger Sparkasse, Blz: 200 505 50, Kontonummer: 1 224 125 532

VSA: Verlag
St. Georgs Kirchhof 6, 20099 Hamburg
Telefon: +49 (0)40 28095277–40, Fax: +49 (0)40 280952 77–50
luxemburg@vsa-verlag.de, www.vsa-verlag.de

Titelbild: © Chow Kar Hoo, https://www.facebook.com/chowkarhoofans

Graphik und Satz: Studio Kaiser Matthies – Ausstellungs- und
Kommunikationsdesign, www.kaisermatthies.com
Druck: DRUCKZONE GmbH & Co. KG, Cottbus